# OITA BANK 2026

## INTEGRATED REPORT

大分銀行　統合報告書



## 経営理念

# 地域社会の繁栄に貢献するため 銀行業務を通じ最善をつくす

当行の存在意義は、ふるさと大分県をはじめ、銀行店舗の存在基盤である地域の皆さまへの充分な金融サービスの提供を通じて、地域社会の繁栄に貢献することです。

## ブランドスローガン

# 感動を、シェアしたい。

夢を共に分かちあう。厳しさを共に実感する。
長い時間を共に過ごし、考え抜き、とことん話し合う。
それも、ひとりの行員とお客さまという関係を超え、
何としてもお役に立ちたいという、執念に近い情熱。
アイデアにあふれ、期待に応える提案。また、ひとりの人間としての信頼。
そこで、はじめて、強い絆が生まれる。
やりきること。挑戦すること。諦めないこと。
そして、地域の皆さまやお客さまと、その発展・成功を共に喜び、
「大分銀行で良かった」と感動していただくこと。
それが私たちの、感動です。

## だいぎんインテグリティ宣言

基本理念 あらゆるシーンで、だいぎんインテグリティを




### 4つの価値観

- ◆ **倫理観・道徳観** あらゆる法令・規則を遵守し、大分銀行員としての高い倫理観をもって行動する
- ◆ **原理・原則と自律** だいぎんインテグリティの基本理念に則り、自律的に行動する
- ◆ **尊敬と結束** 従業員はお互いを尊重し、チームとして結束していく
- ◆ **誠実さ・正しさ・思いやり** あらゆるシーンで、常に誠実で、人として、大分銀行員として、正しい行動をする

**編集方針**

本統合報告書は、国際統合報告評議会(IIRC)が提唱する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省の「価値協創ガイダンス」を参考にして、財務情報に経営理念・事業戦略・SDGs/ESG 情報などの非財務情報を関連付け、当行ならびに地域社会の持続可能な価値創造の仕組みを統合的に説明しております。
なお、詳細な財務データ等につきましては、「大分銀行ディスクロージャー誌2026(資料編)」(https://www.oitabank.co.jp/ に掲載)を併せてご参照ください。

**見通しに関するご注意**

本統合報告書には、将来的な業績に関する記述が含まれておりますが、それらを保証するものではありません。経営環境などの変化により、変動する可能性があることにご留意ください。

■報告対象期間2025年4月1日～2026年3月31日
※一部、2026年4月1日以降の情報を含みます。



# Contents

**Management Message**
2 トップメッセージ
8 社外取締役メッセージ
10 財務担当役員メッセージ

**価値創造ストーリー**
17 沿革
18 財務ハイライト
19 非財務ハイライト
20 価値創造の源泉 大分銀行の事業基盤
21 価値創造の源泉 大分県のポテンシャル
22 マテリアリティ
23 経営理念・長期ビジョン・中期経営計画2024の全体像
24 中期経営計画2024における成長ドライバー
25 Vision2031実現に向けた価値創造プロセス
26 当行グループが目指す価値創造
27 社会インパクトサイクル

**価値創造に向けた成長戦略**
29 経営基盤の強化
営業体制の再構築
預金戦略
ソリューション&ファイナンスの強化
法人コンサルティングの強化
個人営業チャネルの強化(生産性向上)
個人営業チャネルの強化(野村アライアンス)
35 ポートフォリオ高度化への取り組み 有価証券
市場運用態勢の強化
これからの市場運用
37 経営効率向上
デジタル戦略(IT戦略+DX戦略)
39 地域共創・地域課題解決
自治体との連携
地域ビジョンプロジェクト～自治体とともに地域の課題解決～
41 グループ戦略
グループ総合力の発揮
新たな価値の提供
43 イノベーション
外部連携による専門分野のサポート

**価値創造を支える経営基盤**
45 銀行経営の基盤となる人的資本
53 気候変動への対応
59 地域活性化・未来世代への取り組み

**私たちの経営基盤**
61 コーポレートガバナンス
66 役員一覧
68 コンプライアンス体制
69 リスクガバナンス
72 大分銀行グループの業績(連結)・主要財務データ
73 連結財務諸表
74 大分銀行の概要
75 大分銀行グループの概要
76 株式の状況

# トップメッセージ



## 「ド地銀経営」をベースに、すべてのステークホルダーの満足度を高めていく「バランスあるステークホルダー経営」がブレない経営戦略

取締役頭取

高橋 靖英

# トップメッセージ

## ステークホルダーの皆さまへ

頭取に就任して2年が経過しました。2025年度は「中期経営計画2024」の2年目でしたが、中計の財務目標を1年前倒しで達成することができました。原動力となっているのが、「ヒューマンアセット」と「リレーションシップキャピタル」、すなわち「当行グループの人財力」と「お客さまとの信頼関係」です。

人財力を高めていくために多くの施策を実施してまいりました。「従業員」の皆さんが大分銀行の従業員であることに誇りを持ち、「地域」「お客さま」「株主」「未来世代」の満足度を高めていく活動を加速させ、「従業員」のキャリア開発支援や満足度向上のため、2026年4月には22年振りとなる人事制度の改定も実施しました。

お客さまとの信頼関係は当行に永年培われてきた財産であり、更に高めていくための多くの施策を講じ、実を結んでまいりました。あらゆるシーンでお客さまに対して「目配り、気配り、心配り」をする「商人の心」も深く根付いています。

これまで以上に株主目線を重視してきた結果、多くの指標は株主・投資家の皆さまから求められている水準に近づいてまいりましたが、まだまだ不十分な水準だと認識しています。今後も引き続き、高みを目指して尽力してまいります。

経営者として、「経営戦略はいかにあるべきか」と自問自答することがありますが、強く意識していることは、「経営戦略は地に足がついたものでなければならない」ということです。地に足のついたブレない経営戦略は、最も大切なステークホルダーである「従業員」をど真ん中に置き、「地域」と「お客さま」のために徹底的に尽力する「ド地銀経営」をベースに、「株主」と「未来世代」を加えたすべてのステークホルダーの満足度を高めていく「バランスあるステークホルダー経営」です。

### 地域の持続可能性を高めることにより、中長期的に企業価値を向上させていく

地域経済においては、原材料価格の高騰や人件費の増加に加え中東情勢の影響に苦しむ企業が増加するなど、厳しい側面が多く見受けられます。営業店から上がってくる情報に目を向けると、影響が日々顕在化しています。だからこそ、当行グループが強みとしているお客さまとのリレーションシップを生かし、顔の見える営業で伴走支援を行っていくことが求められていると実感しています。予測不可能なVUCAの時代だからこそ、地域金融機関として地域経済をしっかりと支え、地域の持続可能性を高めていかなければなりません。「地域の持続可能性を高めることにより、中長期的に当行の企業価値を高めていく」と決意を新たにしているところです。

# トップメッセージ

## 地域活性化に向けて「地域ビジョンプロジェクト」、「地域への投資」が着実に進展



私は頭取就任にあたって、徹底的に「地域」と「お客さま」に寄り添う「ド地銀経営」が根幹のスタンスだと掲げました。地域のリーディングバンクとして、「地域」と「お客さま」の課題解決に資することで結果として「株主」や「未来世代」の価値向上にも貢献する、という経営戦略は、地方銀行が目指すべき経営戦略であると考えています。

地域において人口減少が進み、経済のパイが縮小しつつある中、これまでのようにグローバル企業の成長がもたらすトリクルダウンに依存する従来の経済モデルだけでは、もはや持続的な発展を描くことは難しくなっています。日本が中長期的に発展していくためには、地域経済が自律的に活性化し、全国津々浦々が元気になることが不可欠です。そのための重要な鍵の一つが「地域の魅力の磨き上げ」ですが、大分県は観光資源も豊富で、ポテンシャルは高いと言えます。直接本業の収益に直結せずとも、地域振興に資する動きを行っていくことで大分県経済が豊かになります。そうした活動は地域金融機関である当行の役割だと考え、力を注いでいます。

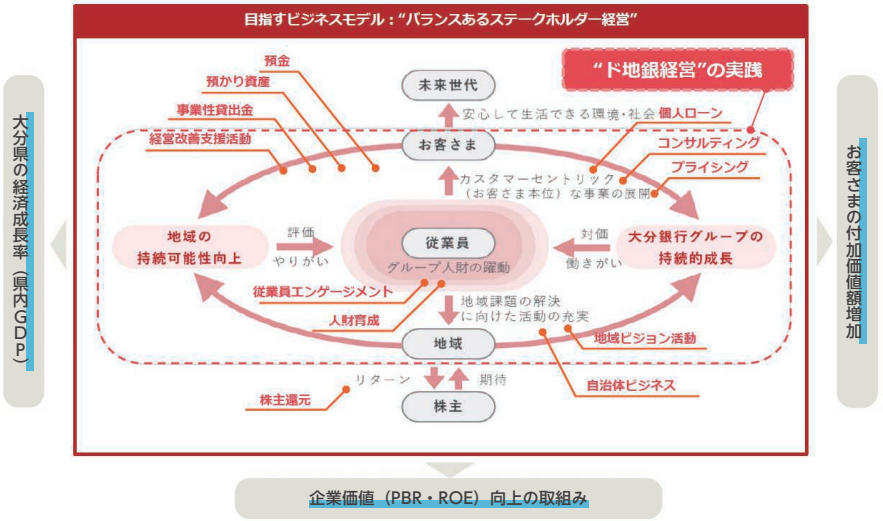
昨年12月に公表された「地域金融力強化プラン」では、「地域金融機関は収益性・健全性を維持・向上させていくとともに地域経済の活性化にも貢献すべき」という方向性が改めて明確に示されました。資金面や課題解決面でお取引先を支援することはもちろんのこと、地域にとって必要な産業に対し、場合によっては資本を投じてでも事業継続を後押ししていくことも、地域金融機関が果たすべき責務であると認識しております。こうした支援は、短期的には収益面でマイナスに作用するケースもありますが、地域経済に好循環が生まれ地域の企業の収益が改善すれば、中長期的な株主価値の向上へと繋がっていきます。地域金融機関の存在意義はますます高まってきました。地域のリーディングバンクがどのような姿勢を示すかによって地域経済の未来は大きく変わりますので、地元に対する“ふるさと愛”を持って、この役割を全うしてまいります。

「ド地銀経営」の下で取り組んだ戦略の進捗をいくつか紹介します。

地域の課題解決や域内での資金循環の活性化を通じ地域の価値向上に取り組む「地域ビジョンプロジェクト」が着実に進展しています。本プロジェクトにおいては、「先義後利（義が先にあって、利益は後からついてくる）」の考え方のもと、地域の価値向上に向けて行政や地域と連携しながら取り組んでおります。まずは「地域と課題を共有し」、「地域と検討の場を設け」、「対策を実践し」、「地域に価値がもたらされ」、その結果として「当行の企業価値向上に繋がっていく」というサイクルで進めております。時間はかかりますが、地域の持続可能性を高めることは地域の課題であり当行の成長の大前提でもあります。今後も地に足をつけて取り組んでまいります。

地域経済活性化に資するため、更には地域の価値を維持するため、昨年4月に設立した投資専門子会社を通じて投資を行った事例を紹介します。投資先は220年以上の歴史を誇る老舗の酒造会社です。この酒造会社は、104年前に当行が経営危機に直面した際、多大なご尽力をいただいた当時の日銀総裁・井上準之助氏の生家です。井上準之助氏の多くの遺品が展示されています。事業継続に向けての支援であると同時に、「かつて当行を救っていただいた恩義

# トップメッセージ




に対する104年振りの恩返し」、「地域の歴史的価値の承継」との強い使命感から出資を決断しました。地域経済活性化に向けて、また地域の経済基盤を維持していくために必要であれば、今後も資金面の支援のみならず投資を行ってまいります。

## これまでの一貫した取り組みが実を結び、「巡航速度」で中計の目標を前倒し達成

より高い成長軌道を描くため、2025年11月に中計目標の見直しを実施しました。「中期経営計画2024」の2年目となる2025年度連結決算において親会社株主に帰属する当期純利益は過去最高益となる105億円を計上し、4期連続の増収増益となりました。ROEは5.39%となり、いずれも見直し後の中計目標を前倒しで達成しました。

「金利ある世界」へ移行し、銀行経営に追い風が吹いたことが背景にはありますが、当行がこれまで一貫して取り組んできた施策が実を結んできたことが大きいと考えています。一例をあげますと、まずは徹底的に地域密着化を貫き、お客さまとのリレーションシップ構築に注力してきたことです。お客さまの課題解決に資する多様なソリューションを提供するなど、お客さまに徹底的に寄り添い伴走支援する「行動の質」が着実に高まってきました。

有価証券のポートフォリオ良質化も進めてまいりました。中長期的な収益確保の観点から、計画収益を確保しながら株式の含み益を活用し、利回りの低い国債等債券を利回りの高いものに入れ替えを行うなど、将来収益の積み上げに向けて適切にリバランスを行ってきたことが実を結んでいます。

2023年3月に開始した「野村證券との包括的業務提携」も軌道に乗ってまいりました。金融商品仲介資産残高の当初計画（2031年3月末に7,000億円）は5年前倒しで達成しました。本提携では、まずは文化の違いを乗り越え融合を図ってまいりました。当初から短期的な成果を急がず、組織風土の融合を最優先しました。きめ細かな対話を重ねることで、野村證券の「商品力と高度な金融ノウハウ」と当行の「お客さまとの信頼関係をベースに、お客さまの利益や課題解決を優先して考える」という双方の強みが融合されました。この相互リスペクトに基づく協業体制の構築が大きなシナジーを生み、飛躍的な成果に繋がったと評価しています。

特に注力してきたことは「最も大切なステークホルダーは従業員」と位置付け、行内外に明言し、そのための施策を実践し続けてきたことで、従業員が誇りを持って意欲的にお客さまの課題解決に資する動きが加速してまいりました。無記名での「従業員意識調査」においては、9割以上の行員が「当行の従業員であることを誇りに思う」と回答しています。とても喜ばしいことだと思っていますが、現状に満足することなく更に満足度の質を高めていかなければならないとの思いです。

計画策定に関しては、過度に高い計画を立てて従業員が目標達成を優先して活動するのではなく、大きく背伸びをすれば届くぐらいの計画にすることで、従業員がお客さまの課題解決に向けてお客さま本位に意欲的に動く活動が加速してまいりました。当行の計数計画に対し、機関投資家の皆さまから「目標が低いのではないか」とのご指摘を受けることもございます。しかしながら、従業員が意欲的に高みを目指せる環境を整えた結果として、計画値以上の結果が伴ってきており、ほぼ毎期、業績の上方修正を実現しています。これこそがまさに「巡航速度経営」だと実感しています。従業員が疲弊することなく効率的で持続可能なペースを保つことにより、結果として中長期的な利益成長や企業価値向上に繋がっています。2025年度は、外部環境の好転という追い風のもと、この「巡航速度経営」により、確かな成長の果実を得ることができたと総括しております。

## 更なる成長に向けて、地域のリーディングバンクとしての強みを生かし、「メイン化推進」、「コンサルティング機能強化」、「デジタル投資」が加速

更なる成長に向けて、収益の源泉として預金の重要度が

# トップメッセージ

高まっています。貸出も有価証券運用も、原資となる預金が必要です。決済口座の獲得や住宅ローンの利用に伴うメイン化等によって粘着性の高い預金をいかに増やしていくかが今後の大きな成長の鍵となります。地域で圧倒的な存在感、高いシェアを持つリーディングバンクとしての強みを生かし、これまで以上にメイン化を推進しています。

収益力の更なる強化には、「預貸ビジネスの強化」とともに課題解決による「フィービジネスの強化」が欠かせません。特にソリューションメニューの拡充や体制拡充等により、コンサルティング機能を強化し、複雑化・多様化するお客さまの課題解決に一層注力しています。

更なる成長に向けて、現中計期間中に30億円規模の「デジタル投資」を計画しています。その中核となる取り組みが、3月に公表した「次世代営業支援システム(CRM／SFAシステム)の構築」です。お客さま情報を深掘りすることで、データに基づく仮説立案と最適な提案を行うことが可能となり複雑化するお客さまの課題解決に繋げていくことを目的としています。CRMの活用は、個人の経験や感覚に依存していた従来の営業活動をアップデートし、これまで以上の差別化や高い付加価値の創出に直結していきますので、高度化を目指し本部各部が緊密に連携し進めております。

## 2026年4月に「法人営業体制の再構築」と「人事制度改定」を実施

「法人営業体制の再構築」に関しては、県内の法人営業機能を23拠点に集約し、担当者間の緊密なコミュニケーションを活性化させることで、組織横断的な情報収集やノウハウ共有を促す仕組みを構築しました。更に、拠点集約により捻出した人員を本部の専門部署に増員配置するなど、お客さまの課題解決に向け機能強化を図りました。

「人事制度改定」に関しては、『だいぎんジョブ型人事制度』を導入しました。従業員の多様なキャリア観や価値観に寄り添うとともに、成果や努力がしっかりと報われる評価・報酬体系を構築した制度で、22年振りの抜本的な制度改定となりました。これまで以上に当行の風土や経営戦略に連動した人事制度になっていますが、真価が問われるのはこれからです。適切な人的資本投資を通じて、経営戦略の実現と地域価値の創造に資する人財を育成し、人的資本への取り組みを確実な企業価値の向上へと結実させてまいります。「女性活躍推進」に関しこれまで女性管理職の登用を進めてきた結果、女性支店長がお客さまから高い評価をいただいたり、本部の中核ポジションで活躍する女性が増加したりと確かな成果が表れています。この流れを更に加速させ女性のポテンシャルを最大限に引き出し活躍の場を広げていくため、これまで個別に実施してきた施策を『だいぎんWoman's Action』として体系化し取り組みを一段と強化しました。

## まずはROE8%を目指し、更に株主の皆さまの満足度を高めていく

株主目線に関しましてもこれまで以上に意識し対応してまいりました。頭取就任時の2024年度を「資本政策元年」と位置づけ、株主の皆さまの満足度を高めることに継続して取り組んできた結果、2025年度は、1年間で株価が約3倍に上昇しました。株価や各種指標に関しては一定の評価ができる水準まで上昇しましたが、他行と相対比較した場合、PBR等の指標は依然として地銀のなかでも低い水準にとどまっています。機関投資家の皆さまには「資本コストを上回る経営、つまりROE8%以上は少なくとも目指すべき」との目線があるなかで、まだまだ距離があります。株主満足度向上に向けてもう一段ギアを上げていく必要があります。そのために、成長投資、収益力強化、健全性確保、株主還元等のバランスを意識した適切な「キャピタルアロケーション」や「アセットアロケーション」により、ROE8%を目指してまいります。株主還元方針の見直しも公表しましたが、今後も更なる強化を目指してまいります。

株主満足度の向上に向けて、こうした施策はもちろん重要ですが、株主の皆さまとの対話も大切だと考えています。機関投資家の皆さまとの対話を頭取自ら行い、直接厳しい生の声を聞くことは、投資家から見た当行の物足りない部分をはっきりと認識する気付きになっています。対話の中で私からは「機関投資家の皆さまが求める水準は認識しており、着実に近づけてまいりますが、時間が必要となることもご理解ください。大前提は、地域の持続可能性を高めていくことであり、その結果として持続的な企業価値の向上や株主の皆さまの満足度向上に繋がっていくこともご理解ください」とお伝えしています。しかしながら、機関投資家の皆さまには自社の厳格な評価基準があり、当行の思いを説明するだけではご賛同いただけない厳しい現実があることも認識しており、いかに適合していくかが問われていると強く実感しております。

## 「ガバナンスの高度化」と「カルチャーの構築」により持続的成長へと繋げていく

持続的成長に向け、「ガバナンスの高度化」と「インテグリティが根付くカルチャーの構築」を進めております。

ガバナンス高度化の観点では、取締役会は執行から監督へ軸足を移したモニタリングボードへ高度化させるなど、着実に進展しています。取締役会に求められている機能や目指すべき方向性をしっかりと認識し、頭取である私と社

# トップメッセージ



## 地に足をつけ、すべてのステークホルダーの満足度を中長期的に向上させていく

頭取に就任して3年目、中計最終年度を迎えるにあたって、改めて中長期目線の経営が大事だと実感しています。株価は昨年度1年間で3倍上昇しましたが、他行と比べるとまだまだ不満の残る水準です。引き続き中長期的に企業価値が高まり株主満足度が高まっていく施策を地に足をつけて行ってまいります。そのためには、将来にわたり地域やお客さまが活力に満ち、豊かであることが大前提となります。この好循環を生み出すベースとなるのが「ド地銀経営」であり、こうした取り組みを支える最も大切なステークホルダーが「従業員」です。繰り返しになりますが、「従業員」をど真ん中に置いて「ド地銀経営」を貫き、結果としてすべてのステークホルダーの満足度向上を目指していく「バランスあるステークホルダー経営」が地に足のついたブレない経営戦略です。

引き続き当行への温かいご支援を賜りますようお願い申し上げます。

株式会社大分銀行
取締役頭取
**高橋　靖英**

外取締役による対話の場を定期的に設け、率直なご意見を伺い、取締役会の機能強化に繋げています。取締役会においては社内外の取締役による本質的な活発な議論が展開されており、当行のガバナンスは機能していると評価しています。当行の持続的な成長に向けて「ガバナンスの更なる高度化」は不可欠であり、「コーポレートガバナンス・コード」をベースに「取締役会の実効性評価アンケート」や「内外の多くの意見」に耳を傾け、創意工夫しながらガバナンスの高度化に繋げてまいります。

当行には誠実で真摯な「風土」がありますが、更に高みを目指した「カルチャー」を構築していきたいと考えています。これまではコンプライアンスの徹底をあらゆる場面で周知徹底し続けてまいりましたが、コンプライアンスは当然の責務です。逆にルールの厳守という最低限の判断基準に縛られがちです。私は、更なる高みを目指し、2026年4月に「だいぎんインテグリティ宣言」を制定しました。「風土」は自然と醸成されますが、「カルチャー」は自らつくり上げていくものです。目指すべき「カルチャー」は、「良いか悪いか」のみで判断するのではなく、「銀行員として、地域で生活する一個人として、人として正しいかどうか、更に高みを目指し尊敬されるような考え方や振る舞いができないか」といった考え方や行動が根付く「カルチャー」です。社会的倫理観を持った行動、立ち振る舞いができることは、従業員としての誇りやお客さまからの信頼にも繋がります。インテグリティが行内に根付いた、人徳のある組織をつくり上げてまいります。

# 社外取締役メッセージ

# MESSAGE *from* OUTSIDE DIRECTORS




## Q1 昨年メッセージとして「銀行への提言・期待」についてお伺いしましたが、その後の変化や2025年度の評価をどのように感じていますか。

### 和田

昨年のメッセージでは、地域における金融・人財基盤としての存在価値を強調し、お客さまからの信頼と信用を大切にし、時代変化に対応すべくステークホルダーへの積極的な取り組みを期待すると述べました。

2025年度においては、当行が人財育成への投資を継続し、従業員エンゲージメントの向上に努めてきたことを高く評価しています。また、様々なソリューションを通じ、地域経済の活性化に貢献する姿勢が一段と明確になったと感じています。営業体制の見直しにより専門性の高い人財の創出と知見・ノウハウを結集させ、今後も地域のお客さまへ積極的な伴走支援を維持し、更なる挑戦を通じて地域社会とともに発展していくことを期待しています。

### 山本

昨年、お客さまへ提供するソリューションの高度化と中長期的なサポートの重要性を提言しました。企業価値の向上に向けた「ソリューションの高度化」については、本年4月に法人営業の拠点を集約し、人財や情報、知見などの一元化により、お客さまの期待を超えられるよう営業活動を推進しており、共通価値の創造に繋がると確信しています。

また、4月にスタートした新たな人事制度が実効性を発揮し、従業員の皆さんの誇りと働きがいの向上、加えて当行の強みである人財力のさらなる強化が期待されます。
これらを推進力とし、地域の経済インフラを支え、地域とともに発展する大分銀行の力強さと躍動感を感じています。

### 能美

昨年6月に就任し、地域とともに成長を目指す当行の「ド地銀経営」の姿勢は揺るぎのないものであると日々感じております。昨年度、当行は、地域活性化への取り組みとして自治体、企業、大学等との様々な連携を進めました。これらは地域と当行の持続可能性を高め、当行の企業価値を高めるものであり、今後も着実な推進が望まれます。

人財育成、特に女性活躍推進の点について、制度整備は進んでいるものの、女性管理職比率向上はいまだ途上です。様々なライフイベントと共にあっても着実にキャリアを築き、やりがいと責任ある仕事に取り組むことができるよう、引き続き行員の声を拾いあげていくことが必要であると考えます。

### 河野

昨年、中期経営計画の達成が企業価値の向上の必要条件と提言しました。当行の中期経営計画は、財務指標、エンゲージメント指標および社会インパクト指標について明確な目標指標が設定されています。これらの指標の達成は、地方銀行として各ステークホルダーへの責任を果たすものであり、同時に地域の持続可能性を高める価値創造カンパニーとしての道筋を示すものです。2025年度では、連結自己資本比率を除き計測できるすべての指標についておおむね達成しています。これは経営陣と従業員が一丸となって尽力した証であり、当行の実行力を明確に示した成果であると評価しています。この着実な進捗は、今後の企業価値向上への確かな基盤を築くものと期待しています。

# 社外取締役メッセージ

## Q2 2026年度は中期経営計画最終年度です。「現中計の評価」や「次期中計に向けた課題」をお聞かせください。

### 和田



現中計は、「Vision2031」達成に向けた変革と成果の具現化を着実に進めており、特に財務指標においては目標を上回る実績を達成している点は高く評価できます。事業性評価を通じた法人コンサルティングの強化や個人ローン戦略の深化など、各施策が順調に展開されていると感じます。次期中計に向けては、これらの強みをさらに強化しつつ、変化の激しい金融環境に適応するための迅速な意思決定と実行力を一層高めることが重要です。また、人口減少や高齢化といった地域特有の課題に対し、より戦略的な視点から金融サービスを提供し、地域との共存共栄を深化させるための具体的な活動や取り組みが求められます。地域社会の持続的発展に貢献し、当行が成長し続けるための、漸進的な目標設定と実行計画に期待しています。

### 河野



現中計は2026年度を残すのみですが、目標達成は十分に可能であると見ています。次期中計においては、連結ROE8%の達成が重要な課題と認識しており、その策定にあたっては、短期的な成果だけでなく、長期的な視点からの戦略が必要です。地域が直面する少子高齢化と人口減少は、時の経過により経済への顕著な影響を伴います。また、地方においては中小零細企業の経営者の高齢化の問題やそれに伴う廃業の課題があります。技術や強みのある企業については、地場資本で引き継いでいけるようスタートアップ企業の育成とともに事業承継を通じて地域に根ざす企業の発展を支援していくべきだと考えます。

## Q3 経営陣との対話で重視した点や執行部門に対して期待していることを教えてください。

### 山本



取締役会やサステナビリティ委員会をはじめ、経営陣と対話する機会は数多く設定されており、それがガバナンスの向上に大きく寄与していると認識しています。対話の際には、私自身の経験と知見をベースに、ステークホルダーの皆さまの当行に対する様々な期待に思いをはせ、客観的かつ俯瞰的な視点を大事にしています。

経営陣と社外取締役の対話の充実が当行の新たな扉を開き、地域とともに発展する地方銀行としての存在感をより一層高めていけるよう期待しています。

## Q4 当行が掲げる人的資本経営についてのご意見を聞かせてください。

### 能美



当行は、従業員を最重要のステークホルダーと位置づけ、人財育成及び従業員エンゲージメントの向上等の人的資本経営に取り組んできました。今年4月には人事制度を改定し、役割と成果に応じたより公正な評価を可能にし、多様な働き方を前提とした主体的なキャリア形成をより積極的に支援する体制を整えました。今後は、より専門性を有する人財の育成も促進され、行員がこれまで以上に活躍できるようになることを期待しております。

そして、バランスあるステークホルダー経営を掲げる当行としては、人財育成を当行の収益力向上や持続的成長の向上、ひいてはステークホルダーの皆さまへの還元に着実に繋げるとの観点から、制度を運用・改善していく必要があると考えます。

## Q5 当行が企業価値を高めていくためにはどのようなことを意識する必要があると考えておられますか。

### 和田

当行が企業価値を一層高めていくためには、主に以下の3点を意識すべきだと考えます。第一に、「地域共創」の深化です。単なる金融サービスの提供に留まらず、地域が抱える課題解決に積極的に関与し、地域経済活性化に貢献する「ソリューション・プロバイダー」としての存在感を確立することです。第二に、「人財への投資」の継続です。変化に対応できる柔軟な組織文化を醸成し、従業員一人ひとりがプロフェッショナルとして成長できる環境を提供することで、多様な価値創造の源泉となる人財を育成し続けることです。第三に、「デジタル技術の活用」です。顧客体験の向上だけでなく、業務効率化や新たな事業機会の創出に繋がるデジタルトランスフォーメーションを加速させ、競争優位性を確立することです。これらを統合的に推進することで、持続的な企業価値向上に繋げていくことが必要と考えます。当行が、長年にわたって繋いできた信用、信頼の基軸を、ぶれることなく未来世代のためにと取り組んでいただきたいです。

### スキルマトリックス

| | 当行取締役会として備えるべき知識・経験・能力等 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 企業経営 | 法務・リスク管理 | 財務・会計 | 営業・コンサル | 市場運用 | 人財・ダイバーシティ | デジタル・事務管理 | 地域経済・地域振興 | サステナビリティ・SDGs/ESG |
| 和田 久継 | ● | | | | | | | ● | ● |
| 河野 光雄 | ● | | ● | | | | | | |
| 山本 章子 | | | | | | ● | | ● | |
| 能美 知子 | | ● | | | | ● | | | |

# 財務担当役員メッセージ



常務取締役
**濱田 法男**

**未来を見据え、ビジョンに基づいた財務戦略を展開し、ステークホルダーと当行の持続的な成長に取り組みます。**

満足度の高い「バランスあるステークホルダー経営の実現」と、「ROE8%以上への早期到達」という目標に向けて、お客さま起点の発想（カスタマーセントリック）と商人の心得（お客さまの懐に入り、信頼と利益を両立させる）を軸に、課題解決力と専門性を発揮し、バランスシートのクオリティとスケールアップ、ソリューションビジネスの高度化を図り、中長期的なビジョンをもって、企業価値を向上させてまいります。

## 中期経営計画2024の最終年度、次期計画に向けて

### 金利・経済環境や当行の戦略を踏まえた経営指標の見直し（2025年11月）

最終年度である2026年度の連結当期純利益目標を100億円超へと上方修正し、中長期的なターゲットとして連結ROE8.0%を設定いたしました。この上方修正は、これまでの取り組みが着実に成果を上げていることの証であり、今後も持続的な成長を実現していくという当行の強い意志を表しています。

**財務目標の見直し**

| 財務指標 | 【中期経営計画2024】2026年度目標 | | | 中長期的なターゲット | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 当初 | 修正後 | 差異 | 当初 | 修正後 | 差異 |
| 連結ROE※1 | 4.0%程度 | 5.0%超 | +1.0% | 5.0% | 8.0% | +3.0% |
| 連結当期純利益※2 | 80億円以上 | 100億円超 | +20億円 | | | |
| 連結自己資本比率※3 | 10%程度 | 9.5%程度 | ▲0.5% | | | |
| 単体OHR | 70%程度 | 65%程度 | ▲5.0% | | | |

※1 株主資本ベース
※2 親会社株主に帰属する当期純利益
※3 バーゼルⅢ最終化完全実施ベース

### 連結当期純利益105億円は過去最高益

#### 2025年度実績

連結当期純利益は過去最高益となる105億円（前年比+30億円・増減率+40.2%）、コア業務純益（除く投信解約損益）も過去最高となる201億円（前年比+69億円・増減率+52.6%）を計上し、中期経営計画2024の最終年度目標 連結当期純利益100億円超（2025年11月見直し後）を前倒しで達成しました。

連結経営成績（大分銀行グループ）

| 連結 | 2025年3月期 | 2026年3月期 | 増減 |
|---|---|---|---|
| 経常収益 | 779億円 | 994億円 | ＋215億円 |
| 経常利益 | 111億円 | 147億円 | +36億円 |
| 連結当期純利益 | 75億円 | 105億円 | +30億円 |

単体

| 単体 | 2025年3月期 | 2026年3月期 | 増減 |
|---|---|---|---|
| コア業務純益 | 168億円 | 269億円 | ＋101億円 |
| 除く投資信託解約損益 | 132億円 | 201億円 | +69億円 |

中期経営計画2024の各指標についても概ね「達成」しており、連結ROE（株主資本ベース）は5.3%（前年比+1.4P）と中計2024の最終年度目標5.0%超を前倒し達成しました。

# 財務担当役員メッセージ

## 今後の見通し

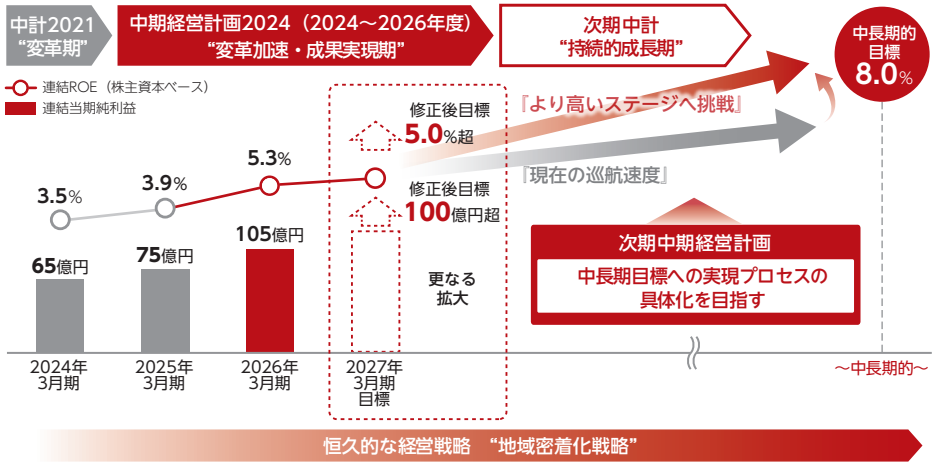
### 2026年度予想（中期経営計画2024最終年度）

投信解約損益等の反動減など減収要因あるものの、資金利益（除く投信解約益）は預貸証ビジネスの強化により拡大され、金利上昇に対応した債券リバランス等も織り込んだ上で、連結・単体ともに増益予想としております。

| 連結 | 2027年3月期 | 前期比 |
|---|---|---|
| 経常収益 | 1,035 億円 | +41 億円 |
| 経常利益 | 190 億円 | +43 億円 |
| 連結当期純利益 | 130 億円 | +25 億円 |

修正後の目標値を大きく上回り過去最高益を更新する見通しであり、着実な成長を実現しています。今後は、連結ROE8.0%達成に向けて営業基盤を一層強化し、次期中期経営計画では株主資本ベースのみならず、純資産ベースでのROE向上も意識し、これまでの「変革期」から「加速・成果実現期」を経て、持続的な成長を実現する「より高いステージ」へと移行する当行の成長ロードマップに期待してください。これまでの成長に加え、営業基盤の強化と効率化、そして次期中期経営計画での具体的な実行プロセスの明示により、持続的な成長を実現する基盤を更に強固なものとします。

**成長軌道**




## 企業価値向上

当行は経営理念の実践を通じた企業価値向上を目指しています。

企業価値は将来の収益性や資産価値、成長可能性等に基づき評価され、これらの要素は市場を通じて株価や時価総額に反映されることから、主要な評価指標であるPBR（株価純資産倍率）の改善を意識した経営を実践しています。このPBRの向上には、ROE（自己資本利益率）とPER（株価収益率）の双方を高めていくことが重要であると考えています。

**企業価値向上に向けた取り組み**

| | | |
|---|---|---|
| ROEの向上 | 収益力の向上 | 法人・個人のメイン化加速 |
| | | 営業体制の再構築 |
| | | 預金戦略 |
| | | 金融商品仲介資産拡大 |
| | | 市場運用による安定的な期間収益 |
| | リスクアセットコントロール | キャピタルアロケーション・アセットアロケーション |
| | | 政策保有株式の縮減 |
| | 適正な自己資本水準の維持 | 利益成長を通じた株主還元 |
| PBR改善 | | |
| PERの向上 | 成長期待の形成と資本コストの低減 | 地域ビジョンの取り組み |
| | | 新設子会社による新たな価値の提供 |
| | | 持続的成長基盤の構築 |
| | | IR活動の強化 |

# 財務担当役員メッセージ

## 収益力の向上

### RORA向上に資する営業体制の再構築

次期中期経営計画で実施予定としていた法人営業集約を起点とする「営業体制の再構築」を前倒しで実行しました。

生産性向上策（事務本部集中など）に加え、強化エリアへの人員増員、本部専門人財（法人コンサル、経営支援、特定業種）の増員など人財の充て直しにより、「徹底したメイン化」と「取引シェアの最大化」を図るこの取り組みにより、法人営業機能の強化や業務効率化を実現し、より効率的な営業体制でお客さまの経営課題解決に貢献しつつ、当行の総合採算向上を実現してまいります。

**総合採算（＝ 営業体制の再構築による総合採算の向上）**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 分子 | 捻出（経費の抑制）<br>・経費 ↘<br>・信用コスト ↘ | 法人営業集約 | 100名程度 捻出 | ・県内法人営業拠点<br>・48拠点→23拠点へ集約 | ・更なる金融仲介機能の発揮と営業生産性の向上<br>・業務効率化（本部集中等）による専門機能の拡充<br>・メイン化起点のセグメント移行による各種取引の同時追求 |
| | | 業務効率化 | | ・個人ローン事務本部集中<br>・融資業務効率化<br>・法人セグメントの刷新 etc | |
| | 充て直し（収益の向上）<br>・スプレッド収益 ↗<br>・フィー収益 ↗<br>・信用コスト ↘ | 営業人員の再配賦 | 45名程度 充て直し | ・人員の増強<br>・預為渉外の配置 | ・強化エリア（稼げるエリア）への人員増強<br>・預為視点でのアプローチによるメイン先拡大 |
| | | 本部営業の強化 | 55名程度 充て直し | ・専門人財の増員 | ・本部専門人財（法人コンサル、経営支援、特定業種）による課題解決力の強化 |
| 分母 | リスクアセット（貸出金残高 × リスクウェイト） | | | | |

### 収益・採算性を意識したバランスシートの拡大

#### 2025年度実績

**① 預金戦略**

預金構造やマーケット環境・将来推計を踏まえて、個人・法人ともに領域別に施策を展開しています。推進ドライバーとして「個人預金渉外・法人預為渉外」を設置し、給振や決済口座等取引基盤の獲得によるメイン化、預金獲得を推進しています。

**② 有価証券運用・リバランス**

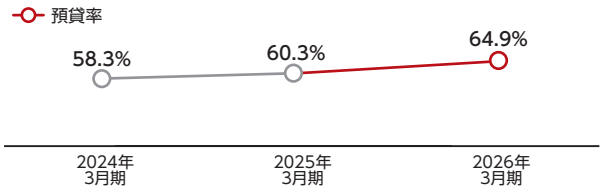
当行は有価証券の入れ替え（リバランス）を継続的に行っています。これは安定した利息配当金を確保するだけでなく、預金と貸出金の差額から生じる資金の過不足に対し、全体のバランスを調整する役割も担っています。

#### 貸出金の更なる増強へ

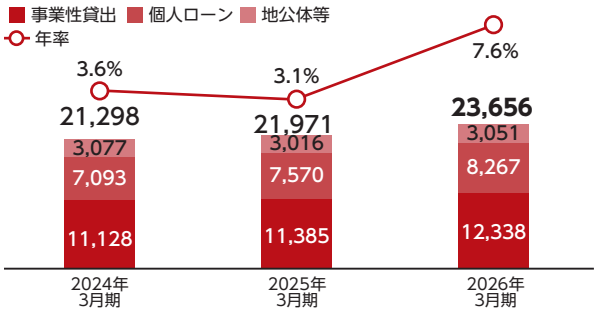
量と質（収益性）のバランスを追求し、限りある原資での収益効率の向上を目指しています。貸出金の積み上げについて、特に大分県内での貸出拡大は信用創造や預金増強に直結するため、今後も重点的に取り組んでまいります。併せて、シップ・不動産ノンリコースローンなど資金需要の高い分野や九州圏内で発生する新たな資金需要（半導体など）にも対応してまいります。

**預貸率※**

※ 除く金融機関貸付




**貸出金（平残）**（億円）



# 財務担当役員メッセージ

## リスクアセットコントロール

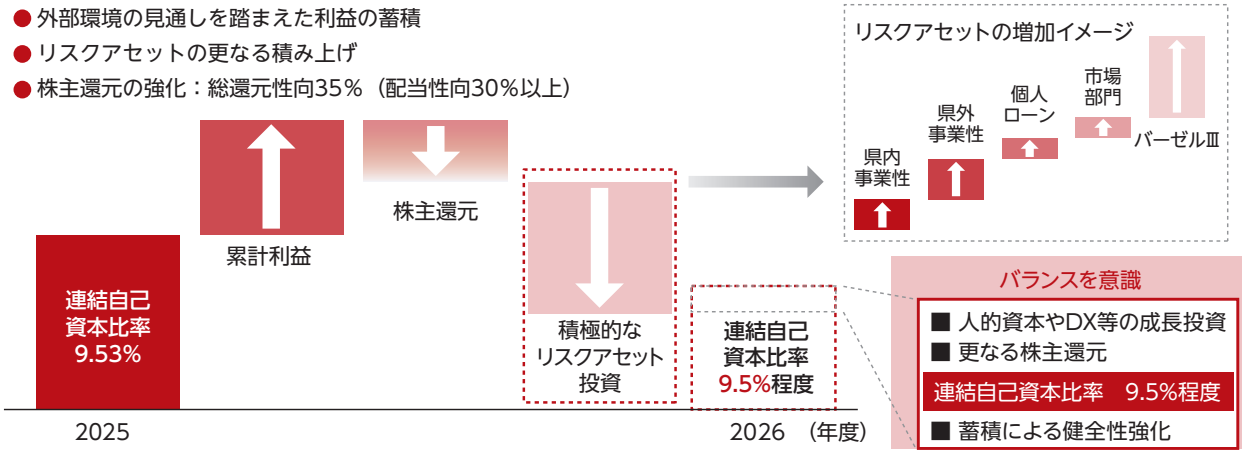
### バランスを意識した<br>適正な自己資本の水準を維持

持続的な利益成長と企業価値の最大化を実現するために、戦略的な資本配分は重要です。

当行においては、連結自己資本比率9.5%程度を水準としながら、成長投資、健全性維持、そして株主還元のバランスを意識した資本政策を推進。外部環境の変化を見据えつつ、利益を効率的に蓄積し、リスクアセットの積み増しに対応しています。

株主還元強化と同時に、人的資本やDX（次世代支援システム開発等）への成長投資を継続しながら、財務の健全性を高めることで、持続的な企業価値向上を目指してまいります。

**キャピタルアロケーション増減イメージ**



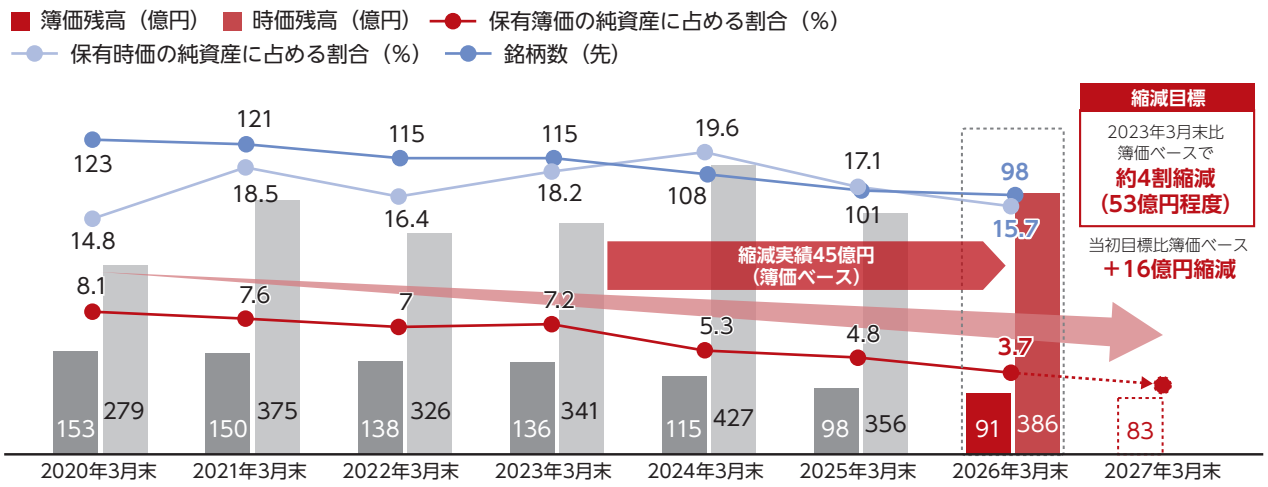

### 政策保有株式<br>更なる縮減の取り組みを継続

当行では株式保有リスクの抑制や資本効率等の観点から、経済合理性を検証のもと政策保有株式の縮減に取り組んでいます。

中期経営計画2024期間中には、簿価ベースで約45億円の縮減を達成しました。

さらに、2026年1月に縮減目標を3割から4割へと上方修正し、2023年3月末比で約4割縮減（53億円程度）を目指すことで、ガバナンス強化と資本効率化へのコミットメントを一層明確にしました。今後も、更なる縮減の取り組みを継続し、資本効率の向上と企業価値の最大化に繋げてまいります。

**政策保有株式の縮減状況**



# 財務担当役員メッセージ

## 資本政策

### 2025年度の実績

2025年度は、株価年間騰落率が168%上昇と非常に良好なパフォーマンスを記録し、足許でも更なる上昇が続いており、連結ROE（株主資本ベース）も5.3%と前年度比1.4ポイント改善しました。これらは、企業価値向上に向けた当行の多様な資本政策が着実に実を結んでいる証であると同時に株主等の皆さまと共に築き上げた成果と考えております。引き続き、配当予想の増額、自己株式取得の実施に加え、株式分割や株主優待制度の導入といった新たな施策を通じて、株主の皆さまへの感謝と、長期的なご支援への期待をお伝えしていきます。

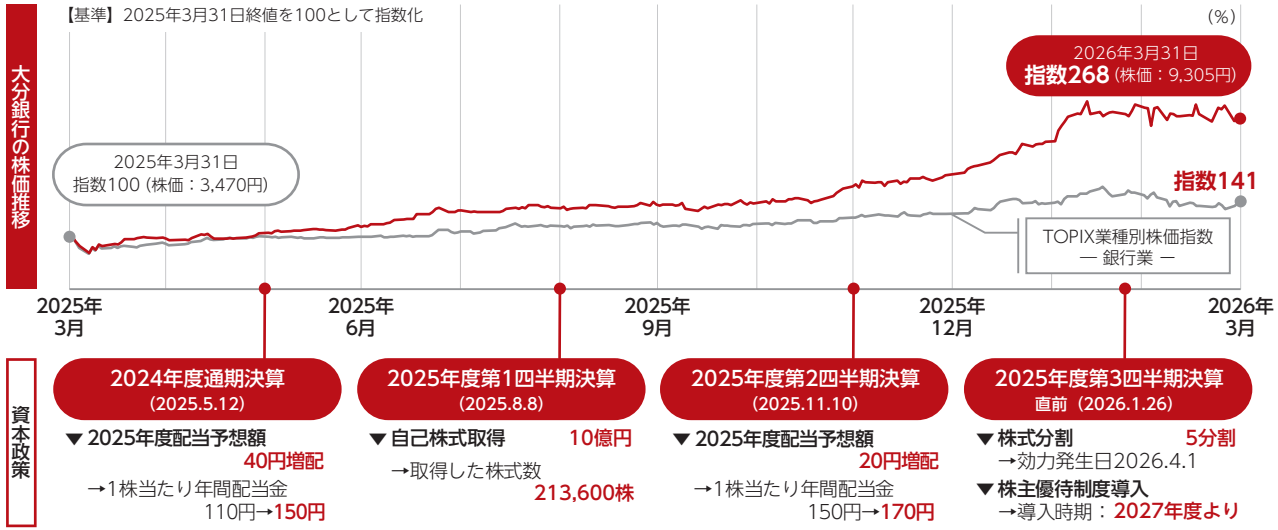
| | 2024年度 | | 2025年度 |
|---|---|---|---|
| PBR | 0.25倍 | ▶ | 0.57倍 |
| PER | 7.1倍 | ▶ | 13.3倍 |
| 株主資本ROE | 3.9% | ▶ | 5.3% |

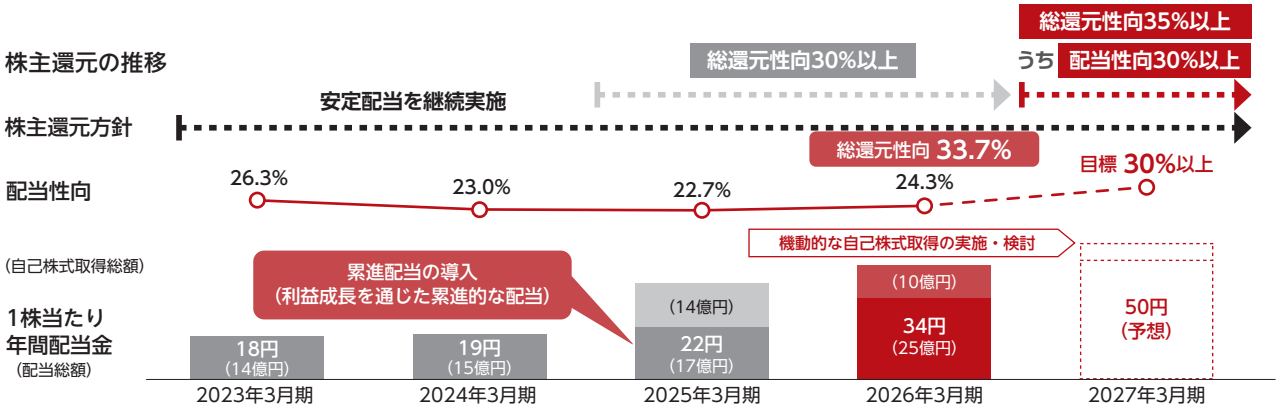
### 利益還元の更なる充実

当行は、「安定配当の継続実施」、「利益成長を通じた累進的な配当」、そして「機動的な自己株式取得」の3つの柱を基本方針としています。2026年5月に財務体質強化の進展状況等を踏まえ、株主の皆さまへの利益還元の更なる充実を図る観点から株主還元方針の見直しを行い、2026年度からは、総還元性向35%以上（うち配当性向30%以上）という新たな目標を設定し、更なる株主還元の強化を図る方針としております。

この目標達成に向け、将来の利益成長と機動的な自己株式取得を組み合わせることで、株主の皆さまへの持続的かつ充実した還元を実現してまいります。

**大分銀行株価騰落率**




※ 上記グラフは全て2026年4月1日に実施した株式分割後（5分割）の配当額に換算して記載。
※ 2027年3月期の1株当たり年間配当金および配当総額、配当性向は予想の金額。自己株式取得については、株主還元方針に則り、機動的な自己株式取得の実施を検討していくことを想定。
※ 配当性向については、親会社株主に帰属する1株当たり当期純利益をベースに算出。

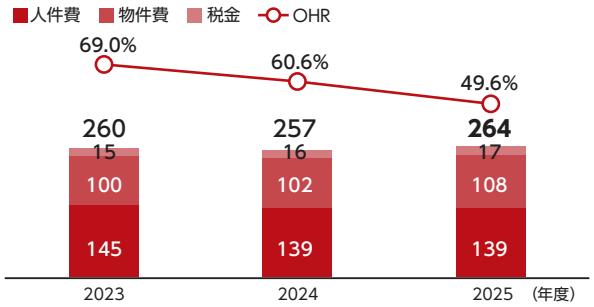
# 財務担当役員メッセージ

## コストコントロール／成長投資

### 投資コストを吸収しつつ効率化も実現

経費については、賃上げの実施やシステム関連投資により増加傾向となっておりますが、人的資本投資と同時に生産性向上を図り計画内での経費コントロールを目指してまいります。

**経費**（億円）




### 成長投資

**IT／DX投資へ　次世代CRM導入へ**

当行は、顧客行動やニーズの多様化などへ対応するため、より高度なサービス提供の実現に向けて、2027年度に株式会社NTTデータと構築・導入する予定です。

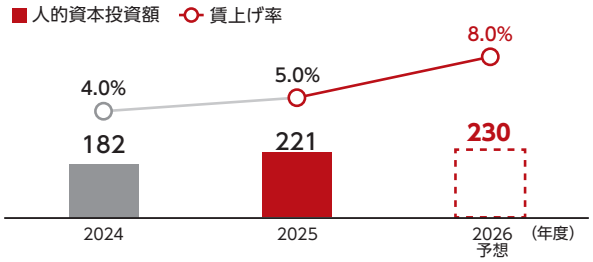
**IT戦略領域（約17億円）**
- 接客タブレット導入
- 生成AI活用
- 行内端末機器リプレイス　etc

**DX戦略領域（約13億円）**
- 次世代CRMシステム構築
- 法人ポータルサイト導入
- 大分銀行アプリの機能追加、改善
- 情報分析ツール導入　etc

**人的資本投資　継続的な賃上げと人的資本投資**

2026年度は人事制度改定により平均8%程度の賃上げを実現。同時に従業員に対する人財育成にかかる成長投資額は中計3年間で総額6億円超（中計目標額5億円）を見込んでいます。

**賃上げ・人的資本投資の状況**（百万円）




次世代CRMシステムの構築、賃上げや人事制度改定などを通じて、お客さまへの提供価値向上、生産性・収益力向上を目指します。これらの投資は、企業競争力を強化し、持続的な成長基盤を構築することで、最終的な企業価値向上へと繋げてまいります。

## ステークホルダーコミュニケーション

### IR活動強化・非財務情報の開示充実



当行では、株主・投資家の皆さまをはじめとするすべてのステークホルダーとの対話機会を拡充し、信頼関係を深化させることを経営の最重要課題の一つと位置づけております。

機関投資家向けの東京IR説明会や、地域に根差した大分県内・北九州エリアでの経営説明会を通じて、頭取より事業戦略や財務状況を丁寧に説明。さらに、ディスクロージャー誌や統合報告書の発行、そして個人投資家向けの会社説明会をWEB開催することで、より多くの方々に当行の価値と成長性をご理解いただくよう努めています。

SR活動においては、大口株主との個別対話や、経営層によるトップ対応を年間を通じて継続的に実施。これにより、情報非対称性の解消を図り、皆さまからのご意見・ご期待を経営に反映させることで、持続的な企業価値向上を目指してまいります。

**IR活動（年間スケジュール）**



# 価値創造ストーリー


17 沿革
18 財務ハイライト
19 非財務ハイライト
20 価値創造の源泉 大分銀行の事業基盤
21 価値創造の源泉 大分県のポテンシャル
22 マテリアリティ
23 経営理念・長期ビジョン・中期経営計画2024の全体像
24 中期経営計画2024における成長ドライバー
25 Vision2031実現に向けた価値創造プロセス
26 当行グループが目指す価値創造
27 社会インパクトサイクル

# 沿革

**当行は創立133年と歴史ある銀行です。創業以来、時代の変化や様々な困難を乗り越えながら築いてきた信頼と挑戦のDNAは、現在の経営戦略やサステナビリティ経営の礎となっています。これからも地域の持続的な成長を支えるリーディングカンパニーとして、新たな価値創造に挑み続けます。**

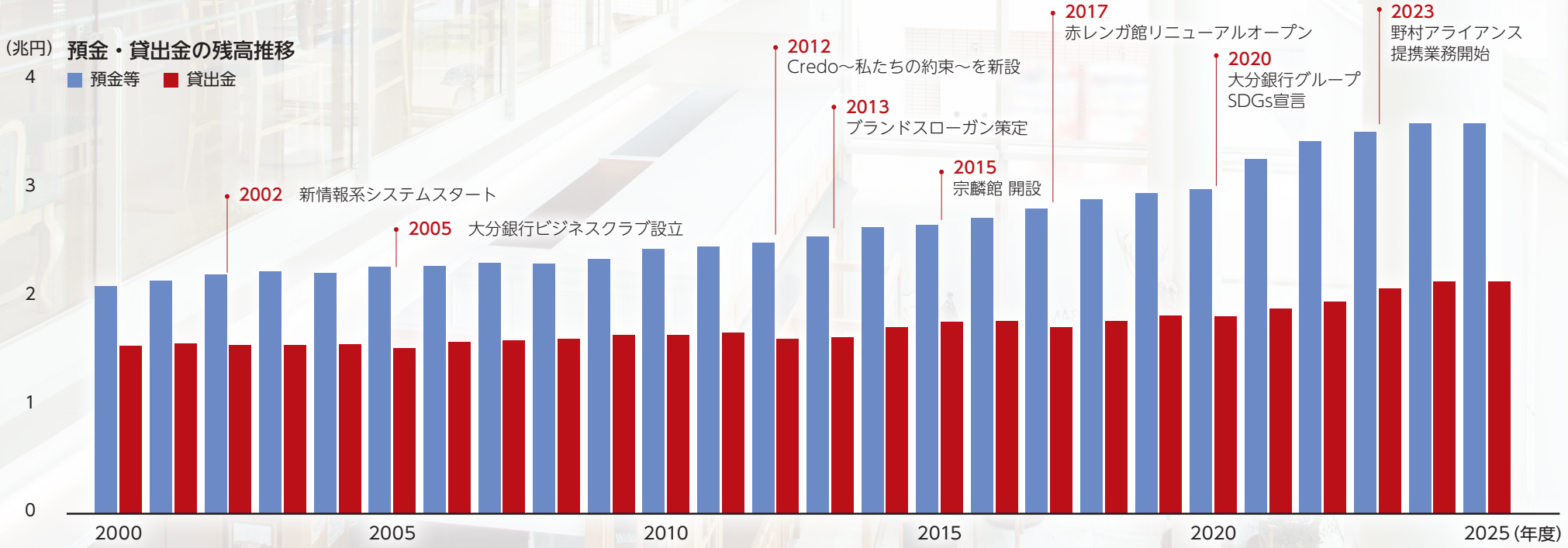
## 培ってきた大分銀行のDNA

1877　第二十三国立銀行創立
1893　株式会社大分銀行創立
1897　第二十三国立銀行が株式会社二十三銀行へ改称
1922　反動恐慌による休業
1924　大阪の加島銀行の助力もあり営業再開
1927　大分・二十三両銀行の合併が成立し、大分合同銀行発足
1929　佐賀関銀行を吸収合併
1941-1943　日田共立銀行を含む7つの銀行を吸収合併
1953　大分合同銀行を大分銀行と行名変更
1974　東証・大証第1部に上場
1974　事務センター竣工
1980　太陽の家支店設置
1981　外国為替コルレス業務開始
1993　創立100周年
1998　大分銀行関連会社ビル完成

1893　1900　1950　1990　1999

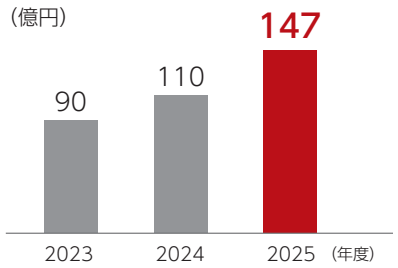
| | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 中計テーマ | 第3次中期経営計画 For Customer | 第4次中期経営計画 改革への挑戦 | 第5次中期経営計画 リテールマーケットへの挑戦 | 第6次中期経営計画 明るく、力強く、誠実な銀行 | 新中期経営計画 明るく、力強く、誠実な銀行へ再挑戦 | 新中期経営計画 見直し |
| | | | | | 中期経営計画2011 変革への挑戦 ～大分銀行はお客さまとの絆を強めます～ | 中期経営計画2014 SPEED & CHALLENGE! |
| | | | | | 中期経営計画2016 Best Quality | 中期経営計画2019 Create the Next Value |
| | | | | | 中期経営計画2021 未来を見据えた変革への挑戦 ～地域の未来を創る 新たなサービス・価値の創造を目指して～ | 中期経営計画2024 私たちにしかできない金融+α ～“挑戦”を“あたり前”に～ |

## 預金・貸出金の残高推移

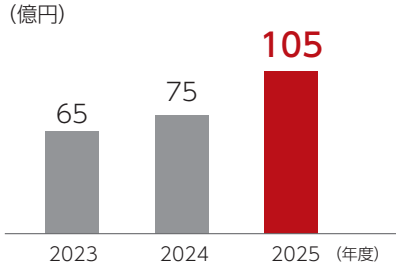


# 財務ハイライト

## 経常利益（連結）

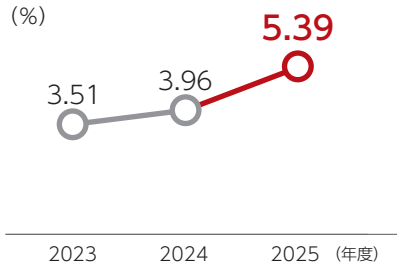



## 親会社株主に帰属する当期純利益（連結）

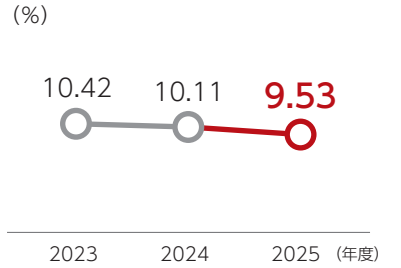



## ROE（連結）

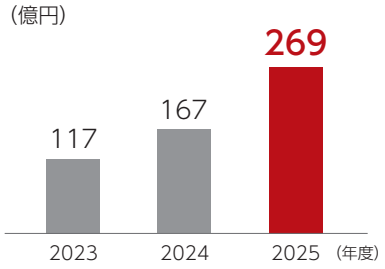
※株主資本ベース



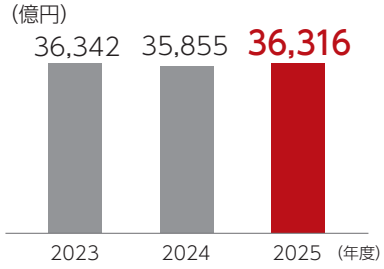

## 自己資本比率（連結）



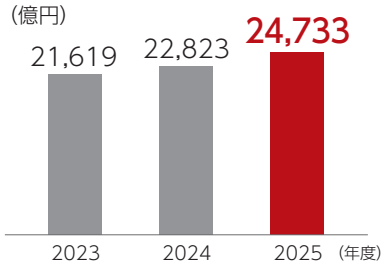

## コア業務純益




## 預金等




## 貸出金




## 格付

A+

（株）日本格付研究所（JCR）

2025年度

# 企業価値向上に向けた資本政策（2025年度）

## 1株当たりの配当金額

170円

## 配当性向

24.3%

## 総還元性向

33.7%

## 自己株式取得総額

10億円

# 非財務ハイライト

### だいぎんSDGs 経営支援サービス件数(累計)

661件

▶ P55 参照

### M&A・事業承継支援件数

合計
502社
うち事業承継　213社
うちM&A　289社

▶ P32 参照

### SDGs投融資実行額 (累計)

4,187億円

▶ P58 参照

### 寄付型私募債による寄付実績

13件

### $CO_2$排出量削減率 (2013年度対比)

▲78.2%

▶ P57 参照

### 金融教育活動実績(累計)

講義数
171件

▶ P59 参照

### 行内評価 エンゲージメントサーベイ

項目「当行の従業員であることを誇りに思う」
92.5%

▶ P52 参照

### 管理・監督職に占める女性労働者の割合

20.3%

▶ P49 参照

### 育児休業取得割合

女性　100.0%
男性　127.9%

▶ P49 参照

### 社外取締役比率

36.3%

▶ P62 参照

## 外部評価

DX認定

CDP
Bスコア
獲得

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500
8年連続取得

プラチナくるみん 子育てサポートしています

SPORTS YELL COMPANY 2026
4年連続取得

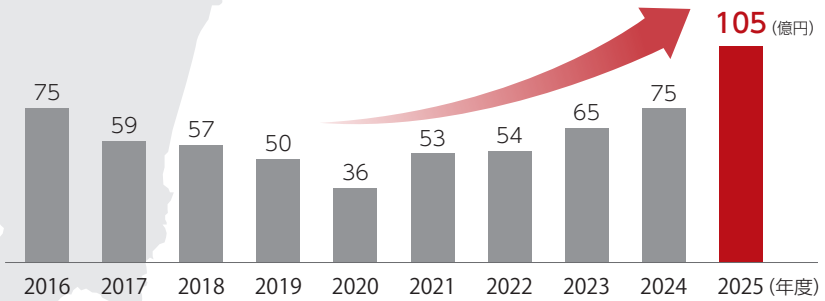
# 価値創造の源泉 大分銀行の事業基盤

## 財務資本

「ド地銀経営」による地域密着型金融の実践と「巡航速度」による持続的な企業価値向上の取り組みによって、財務基盤の健全性と資本効率性のバランスを確保しています。

親会社株主に帰属する当期純利益（連結） **105億円**

自己資本比率（連結） **9.5%**




## 人的資本

「価値を創造するのは従業員」という考えのもと、人的資本への積極的な投資を続け、経営戦略に連動した人財の育成と再配置によって、人財ポートフォリオの構築を進めています。

| | |
|---|---|
| 大分銀行グループ従業員数 | 1,626人 |
| のべ資格取得者数 | 1,896人 |
| 年間研修数 | 61件 |

## 知的資本／社会・関係資本

大分県において、圧倒的なシェアと粘着性の高い強固な顧客基盤を有し、県内自治体や事業体などとも積極的に連携することで、地域経済のプラットフォームとしての地位を確立しています。

### マーケットシェア

| 県内預金 | 県内貸出金 |
|---|---|
| 55.5% | 46.3% |

### メイン企業

シェア **50.5%**
社数8,205社

### 地域連携

| 地域活性化連携協定 | 地域ビジョン個別プロジェクト実行件数 |
|---|---|
| 県内 17市町 | 42件 |

※2026年3月末時点

県内トップの対面チャネル数によって、お客さまのニーズに深く寄り添うとともに、非対面で完結する高度なデジタルチャネルを提供することで顧客体験と生産性の向上を両立しています。

### 店舗ネットワーク

| | |
|---|---|
| 大分県 | 82カ店 |
| 福岡県 | 6カ店 |
| 宮崎県 | 2カ店 |
| 熊本県 | 1カ店 |
| 東京都 | 1カ店 |
| 大阪府 | 1カ店 |

### お客さまのニーズに応える リアルチャネル

| | |
|---|---|
| 大分銀行 myライフプラザ（ローンプラザ・ほけんプラザ） | 県内 6拠点 |
| 大分銀行 コンサルティングプラザ | 県内 5拠点 |

### いつでもお手続きできる デジタルチャネル

| | |
|---|---|
| 大分銀行 アプリ | のべ23.5万ダウンロード |

# 価値創造の源泉 大分県のポテンシャル

## 自然資本／ポテンシャル

### 温泉
源泉数・湧出量
全国 1 位
出典：環境省「令和4年度温泉利用状況」

### 海上輸送
海上出入貨物量
全国 8 位
出典：GTC統計

### エネルギー
再生エネルギー自給率
全国 2 位
出典：一般社団法人新エネルギー財団

### 医療
医療施設数（病院）
※人口10万人あたり
全国 4 位
出典：大分県

### 林業
林業産出額
全国 6 位
出典：令和5年林業産出額

### 漁業・養殖業
漁業・養殖業産出額
全国 11 位
出典：令和4年漁業産出額

### 文化財
県指定有形文化財件数
全国 2 位
出典：大分県

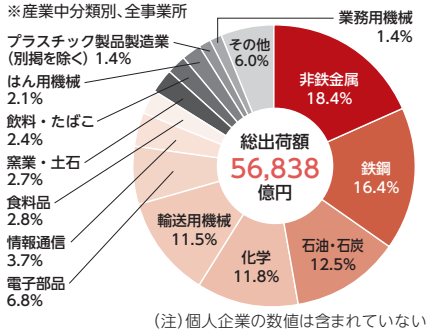
### 自然公園
自然公園面積
全国 7 位
出典：環境省 環境統計集（2024年）

### バランスの取れた産業構造

大分県は、セメント等の地域資源産業や造船業、鉄鋼・石油化学等の基礎素材型産業が集積しています。自動車・精密機械産業や、IoT、半導体、宇宙産業等の先端技術産業も立地し、多分野の産業がバランスよく展開しています。

#### 業種別製造品出荷額（億円）

大分県の製造品出荷額等の割合
※産業中分類別、全事業所




（注）個人企業の数値は含まれていない
資料：経済産業省「2024年経済構造実態調査」

#### 製造品出荷額

九州 2 位
出典：経済産業省「2023年経済構造実態調査」

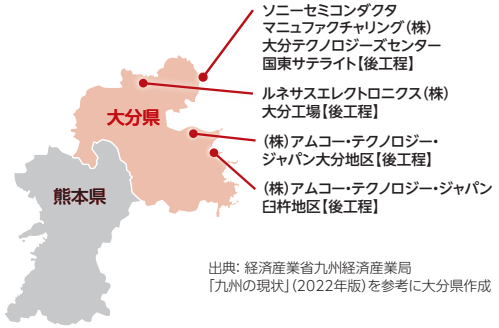
#### 先端技術への挑戦




### Topics① 半導体関連産業

大分県内には後工程を中心とした半導体関連事業者が集積しています。高い技術力を有しており、隣県熊本県へのTSMCの進出に伴って、県全体での半導体産業の発展が期待できます。

#### 主な半導体関連事業所




出典：経済産業省九州経済産業局「九州の現状」（2022年版）を参考に大分県作成

### Topics② 広域交通ネットワーク

「東九州新幹線」「中九州横断道路」「豊予海峡ルート」などの広域交通ネットワークの整備により、広域物流・広域観光圏の創出が実現します。

#### 九州・四国の高規格道路の整備状況



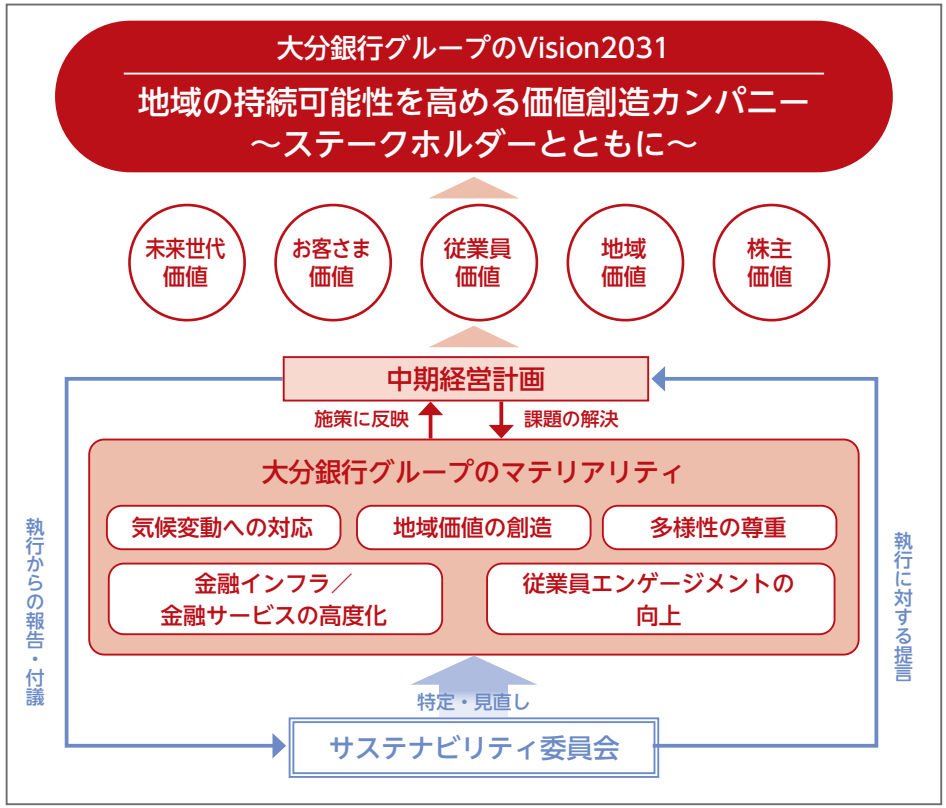

豊予海峡ルートの構築により、九州、四国、中国のリングが形成され、その経済圏が日本中央回廊と接続することで、西日本全体の人や物の循環を促進します。

# マテリアリティ

**大分銀行グループは、マテリアリティを反映した中期経営計画の施策の実行により“未来世代価値”“お客さま価値”“従業員価値”“地域価値”“株主価値”を提供し、Vision2031「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー ～ステークホルダーとともに～」の実現を目指します。**

## マテリアリティの定義

Vision2031「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー ～ステークホルダーとともに～」実現のために優先すべき重要な課題




## マテリアリティ特定プロセス

大分銀行グループでは、マテリアリティの特定においては、サステナビリティ委員会の提言を受け、サステナビリティワーキンググループをはじめとする執行部門において、以下のプロセスにより協議を重ねました。

特定したマテリアリティへの対応として、「進めるべき既存の取り組み」や「始めるべき新たな取り組み」を経営施策に反映させ、具体的な取り組みを実施してまいります。

**STEP1　社会課題の抽出**
SDGs・業界における課題・日本政府の優先課題・大分県の地域課題・国際的なガイドライン等から78項目を抽出。

**STEP2　対象とすべき課題の絞り込み**
当行の経営理念や長期ビジョンにおける戦略と関係が深い課題を取捨選択・集約し7項目へ絞り込み。

**STEP3　マテリアリティの整理**
絞り込んだ課題について「ステークホルダー（社会）」および「当行」それぞれにとっての重要度を評価しマトリックスにて整理。

**STEP4　マテリアリティの特定**
重要度が高い5つの課題をマテリアリティとして特定し、取締役会において妥当性を検証のうえ決定。

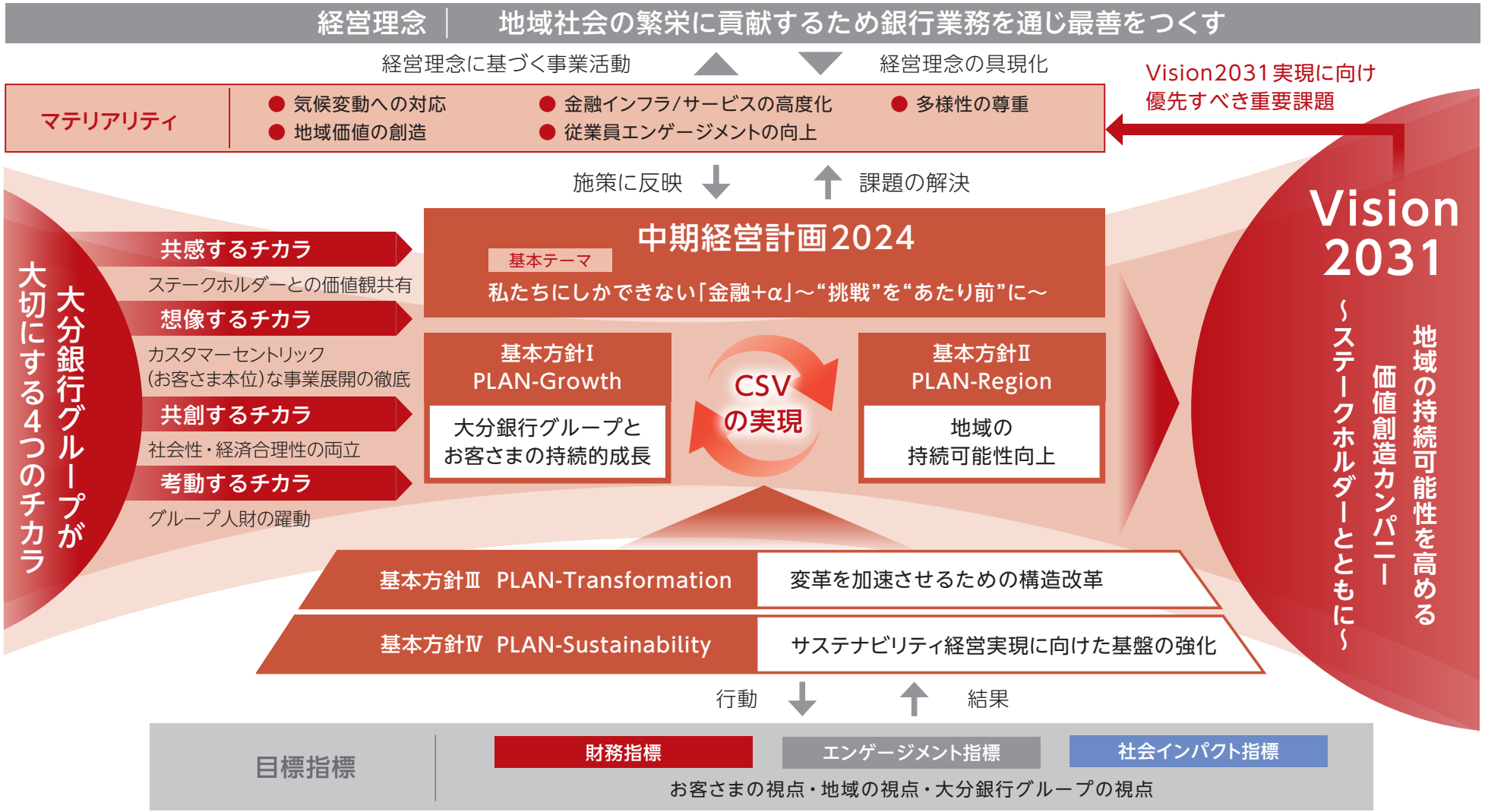
## サステナビリティ委員会での議論

### 2025年9月開催　第7回「多様性の尊重」
- ダイバーシティ推進関連施策について
- 男性育休取得率、事業構想大学院大学、地域ビジョン、高齢化社会の金融対応などの意見交換と提言

### 2026年3月開催　第8回「マテリアリティ」
- マテリアリティに関する取り組み等について
- 現時点における各マテリアリティの取り組みや課題などの意見交換や提言（次期中期経営計画に向けたマテリアリティの見直しなど）

# 経営理念・長期ビジョン・中期経営計画2024の全体像

**中期経営計画2024は、2024年4月～2027年3月の3年間を、「Vision2031」に向けて、“変革”を加速し、“成果”を具現化させる3年間として位置づけました。基本テーマである、「私たちにしかできない」というフレーズは、地域金融の担い手として他が模倣できない独自性を発揮しながら戦略に取り組むことで持続的に成長していくことを表現するとともに、行内において行動変容・意識変容を促す目的です。また、「金融+α」で金融をベースにした新たな価値で未来を創造することを表現しています。**



# 中期経営計画2024における成長ドライバー

## 中期経営計画2024で取り組む戦略群のなかで“成長ドライバー”とする領域の特定

バックキャスティング　マテリアリティ　フォアキャスティング

共感するチカラ　想像するチカラ　共創するチカラ　考動するチカラ

## 3つの領域を“成長ドライバー”として持続的成長へ

### 01 “バンキング”を究める※1

**私たちが金融機能を如何なく発揮する**

**既存領域の磨き上げと挑戦/強化**

- 金融仲介機能の発揮と質の向上
- 経営改善支援活動の強化
- コンサルティング機能の高度化
- 資産運用立国の実現に向けた取り組みの充実
  ~野村證券とのシナジー最大化~
- デジタル社会の進展を踏まえたサービスの拡充

**有価証券運用の強化**

- 安定的な期間収益の確保

### 02 “カタリスト（触媒）※2の役割”を究める※1

**私たちが関わることで地域が変わる**

**地域課題解決の本業化**

- 地域経済におけるハブ機能の発揮
- 地域の産業振興を促す取り組み

**地域課題解決に資する新規事業**

- 新事業・新産業・新機能の創出

※2 カタリスト（触媒）：化学反応を促進させる物質。地域社会におけるステークホルダー同士のカタリストとなり、地域活性化を促進させることを目指す

### 03 “人的資本経営”を究める※1

**価値を創造するのは従業員**
**~育む だいぎんプライド~**

- 多様な人財が活躍する仕組みの構築
- 従業員エンゲージメントの向上
- プロフェッショナル人財の育成
- 働きやすい職場環境の整備
- 適所適材な人財配置



※1 究める：本質をつかむ、物事を奥深くまで明らかにすること

## 成長投資

**人的資本投資：5億円**
（中計期間中の人財育成に係る投資予想額）▶ P52 へ

**デジタル投資：30億円**
（中計期間中のデジタル投資予想額）▶ P37 へ

# Vision2031実現に向けた価値創造プロセス

## Vision 2031 地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー ～ステークホルダーとともに～

大分銀行グループの人財が躍動し、“私たちにしかできない価値”の提供を通じて、地域やお客さまの課題解決に取り組み続けることによって、企業価値を高めながら地域価値をも創造していく

ステークホルダー：未来世代／お客さま／従業員／地域／株主

### 事業基盤

**財務資本**
- 健全な財務基盤
- 高い格付の維持（JCR:A+）

**人的資本**
- 価値を創造することのできる人財
- 地域やお客さまを本気で支援する人財

**知的資本**
- 高い専門性を有するソリューション力
- 長い歴史の中で培われたブランド力

**社会・関係資本**
- 充実したリアルチャネルとデジタルチャネル
- 盤石な営業基盤（県内の預貸金シェア１位）
- 自治体とのつながり

**自然資本**
- 暮らしや産業を支える豊富な環境資源（観光・水産・森林資源など）

### ビジネスモデル

大分銀行グループ人財

- 共感するチカラ
- 想像するチカラ
- 共創するチカラ
- 考動するチカラ

**未来世代価値**
未来世代が安心・安全に暮らせることを判断軸として、環境を含めた地域の魅力向上に努める

**お客さま価値**
お客さまに寄り添ったサービスで事業や生活を豊かにする

**従業員価値**
“働きがい”“やりがい”を持ち、成長できる職場環境を整備する

**地域価値**
地域課題の解決に取り組み、健全な社会形成に貢献するとともに地域の経済規模を維持する

**株主価値**
株主のロイヤルティを高める成長戦略の実践、丁寧な対話／情報開示に努める

地域の課題解決

**私たちにしかできない提供価値**

お客さまの課題解決

### 価値創造

CSV（共有価値の創造）の実現

地域価値の創造 ／ 企業価値の創造

中期経営計画2024 指標

- 財務指標
- エンゲージメント指標
- 社会インパクト指標

事業基盤の充実・再投資

大分銀行グループ人財の“働きがい”や“やりがい”へ

# 当行グループが目指す価値創造

中期経営計画2024の主要指標における2025年度実績と目標の到達度について、財務指標は目標を上回りました。中計最終年度は経営基盤を強化し、更なる企業価値向上を目指します。

## 価値創造

| | 中期経営計画2024 指標 | 2025年度 実績 | 最終年度 目標 | Vision2031 目標 |
|---|---|---|---|---|
| 財務指標 | 連結当期純利益<br>※親会社株主に帰属する当期純利益 | 105億円 | 100億円超 | 100億円以上 |
| | 連結ROE<br>※株主資本ベース | 5.3% | 5%超 | |
| | 連結自己資本比率 | 9.5% | 9.5%程度 | |
| | 単体OHR | 49.5% | 65%程度 | |
| エンゲージメント指標 | お客さまの付加価値額増加<br>※県内中小企業取引先（決算書受領先）における付加価値額（営業利益、減価償却費など） | 7,335億円 | 5,809億円<br>（2023年度実績） | |
| | 金融商品仲介資産残高 | 6,903億円 | 7,000億円<br>（2030年度目標） | 7,000億円 |
| | SDGs投融資額 | 4,187億円 | 2,500億円 | 5,000億円以上 |
| | $CO_2$排出量削減率 | 2013年度比<br>▲78.2% | 2013年度比<br>▲65%以上 | 70%以上削減 |
| | 従業員エンゲージメント<br>※従業員意識調査：「当行の従業員であることを誇りに思う」肯定回答割合 | 92.5% | 85%以上 | |
| | 女性管理職比率 | 5.13% | 5.0% | 10%以上 |
| 社会インパクト指標 | 地域ビジョン個別PJ実行件数 | 42件 | 17件 | |
| | 大分県の経済成長率 | 【直近2023年度】<br>県内：2.5%<br>国内：0.7% | ー<br>※2030年度目標のみ | 大分県GDPの前年増減率が持続的に国のGDP増減率と同等以上 |

# 社会インパクトサイクル

**大分銀行グループの企業活動は、私たち自身の企業価値、ステークホルダーの皆さまの価値を生み出し、社会に対しても好影響を与えていきます。**




※1 自社で削減しきれない$CO_2$排出量を、他の場所で実現した$CO_2$排出削減分で埋め合わせをする枠組み
※2 心身ともに健康で、社会的・経済的に満たされている状態

# 価値創造に向けた成長戦略


経営基盤の強化
29 営業体制の再構築
30 預金戦略
31 ソリューション&ファイナンスの強化
32 法人コンサルティングの強化
33 個人営業チャネルの強化（生産性向上）
34 個人営業チャネルの強化（野村アライアンス）
ポートフォリオ高度化への取り組み 有価証券
35 市場運用態勢の強化
36 これからの市場運用
経営効率向上
37 デジタル戦略（IT戦略+DX戦略）
地域共創・地域課題解決
39 自治体との連携
40 地域ビジョンプロジェクト～自治体とともに地域の課題解決～
グループ戦略
41 グループ総合力の発揮
42 新たな価値の提供（おおいたプラット）（大分キャピタルパートナーズ）
イノベーション
43 外部連携による専門分野のサポート

# 経営基盤の強化

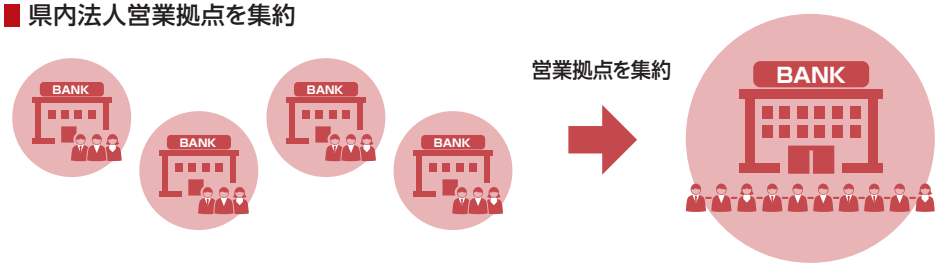


## 営業体制の再構築

**サービス領域の再構築、営業力と生産性の向上、人財の戦略的配置と継続的な創出、そして最適な店舗体制の探求を通じて、業務の変革と成長を目指してまいります。集約による営業強化と効率化、人財育成環境の整備、顧客導線の改善といった直接的な効果に加え、中長期的な計画と連動した施策により、最適な店舗機能の実現や人的資本の強化、金融仲介・コンサルティング能力の向上などを通じて、競争力のある銀行へと進化していくことを目指してまいります。**

## 法人営業集約による経営資源の再配賦

### 県内法人営業拠点を集約




### 戦略的な人財再配置

**融資/得意先係の人員捻出**

- ◆ 拠点集約
- ◆ 個人ローン事務本部集中
- ◆ 融資業務効率化　等

**捻出人員**
**100**人程度



充て直し

**営業店**

| | |
|---|---|
| 強化エリア増強 | 20人程度 |
| 法人・個人預為渉外 | 25人程度 |

等

**本部**

| | |
|---|---|
| 法人ソリューション部 専門人財 | 25人程度 |
| 融資部 経営支援人財 | 10人程度 |
| ライフプランサポート部 本部集中 | 15人程度　等 |

## 目的

次期中期経営計画を迎えるにあたっての営業体制の確立と定着化を行い、営業力の強化と営業生産性の向上、営業人財の育成を目的としています。

- **本部機能強化によるサポート体制の充実**
- **専門性の高いワンストップサービスの実現**

### 営業力の強化

- サービス領域拡大
- 本部を含めた専門機能拡充 法人ソリューション部／ライフプランサポート部の組織・機能変更

### 営業生産性の向上

- 営業人員の適正化
- 稼ぐエリア／部門への再配置

### 営業人財の育成

- 学ぶ環境整備
- 知識やスキルの集約
- 経験機会の増加

## 期待・効果

**お客さま**

**経営課題の解決**
- 営業店行員の提供するサービスの質向上
- デジタルサービス充実による利便性向上
- 本部専門人財による課題解決力強化

**経営不安の解消**
- 経営支援人財増強による伴走支援体制強化

**当行**

**1人あたり生産性向上と強固な営業基盤の確立**
- 情報集約による収益機会増加
- お客さまとのリレーション強化
- 預貸金シェアの拡大

**営業人財の成長**
- 営業店行員のスキルアップ
- 本部専門人財の増強

# 経営基盤の強化

## 預金戦略

**金利環境や人口動態の変化など、預金を取り巻く環境が大きく変化する中、当行では預金構造やマーケット環境、将来推計を分析し、個人預金・法人預金・公共預金の各領域に応じた戦略を展開しています。個人のお客さまとの取引深耕、法人のお客さまの事業規模や取引状況に応じた提案強化、公共分野との関係強化を通じて、安定的かつ持続可能な預金基盤の構築を進め、地域とともに成長する経営基盤の強化を図っています。**

## 領域別施策

預金構造やマーケット環境・将来推計を踏まえて、領域別に施策を展開しています。

**個人預金**　**「給振」「年金」のコア取引シェアを高めつつ、地域/他行に眠る資金の掘り起こしと取込みを推し進めます。**

**法人預金**　**「メイン化」の促進によって流動性取引を強化しつつ、個社毎の取引状況に応じたコストコントロールを進めます。**

**公共預金**　**資金ポジションを踏まえて、調達コストを意識しながら、戦略的に積み上げを図っていきます。**

### 預金・為替取引推進担当者（預為渉外）の試行設置

法人営業体制の再構築の一環として、個人・法人の預金渉外を設置しました。これにより、「預金獲得」および「為替取引集中化（資金流入強化）」に向けた主要な機動力を整備し、取引深耕を加速します。




※2026年3月末時点

### 個人預金

| | 19歳以下 乳幼児～学生層 | 20～69歳 新社会人～シニア層 | 70歳以上 高齢シニア（高齢者層） |
|---|---|---|---|
| 取り組み方針 | 決済口座等取込み、取引のメイン化（流動性口座への資金流入） | | 預金・運用のメイン化（定期性預金の増強） |
| チャネル・接点 | ・親御さんや学校への訴求<br>・学生のコミュニティ<br>・SNS | ・職域へのアプローチ<br>・SNS、バンキングアプリ<br>・ライフイベント毎の訴求 | ・渉外担当による外訪<br>・高齢者コミュニティ、施設へのアプローチ |
| 施策イメージ | ファースト口座の獲得 | 預金とローンのパッケージ商品 | 介護・認知症対策商品、年金商品 など |
| | 学資・メモリアル預金 | 職域への工作（給振・運用・退職金） | 年金相談会の活性化 |
| | 金融教育施策 | 「預為渉外」担当者（新設）の配置 | |
| | 預金獲得時代に見合った店舗の構築（マイクロブランチなど） | | |
| | マスプロモーションの立て直し（宣伝素材充実、贈答品予算・商品の拡充、メディアの活用など） | | |

### 法人預金

| ターゲット | 当行（シェア52%） | | 他金融機関（シェア48%） |
|---|---|---|---|
| 取引先区分 | 与信取引 あり | 与信取引 なし | |
| | <与信取引先> | <純預金先> | <未取引先> |
| 事業規模（売上高）大 対面（営業店）中心 | リレーションバンキングによる既存預金流出防止 | 預金を切り口とした与信取引の開拓（基盤取引・預金と相関） | 他の枠組みやアライアンス等を通じた関係強化による取引の開拓・深耕 |
| | EB化・でんさい・総給振契等基盤取引集中による流通資金量の増加 ※法人営業担当者主体 | | 戦略商品による他行預金シフト<br>商流口座の獲得による預金メイン化推進 ※預為渉外担当者（新設）主体 |
| 小 非対面中心 | 法人ポータル等チャネル利便性強化による資金流入促進 | | マスプロモーション体制の整備・充実化 |

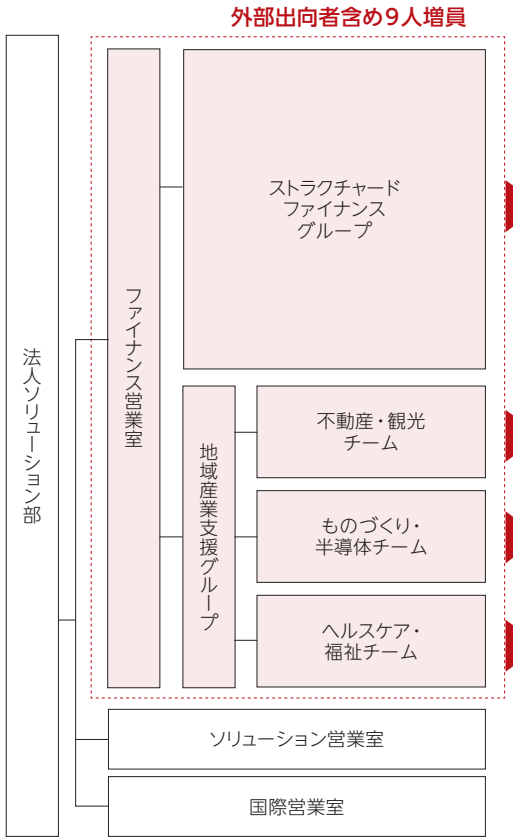
# 経営基盤の強化

## ソリューション&ファイナンスの強化

**多様化・複雑化するお客さまの経営課題に対し、これまで以上に実効性の高いソリューションをご提供するため、2026年4月に本部法人営業部門の組織改編を行いました。「法人営業支援部」を「法人ソリューション部」に名称変更し、「ソリューション営業室」「国際営業室」の2室体制から、「ファイナンス営業室」を加えた3室体制に変更、機能強化を図りました。**
**「ファイナンス営業室」内の「ストラクチャードファイナンス」・「地域産業支援」の各グループに専門性の高い人財を配置し、それぞれの分野における知見とノウハウを結集しています。これにより、お客さまの抱える多種多様な課題に対し、ワンストップで最適なソリューションを提供することが可能になります。**

### 本部ソリューション・ファイナンスの組織変更と人員増強

〈変更後組織〉




**■ ストラクチャードファイナンス**

プロジェクトファイナンスやLBOローン、不動産ノンリコースローン等、高度な金融手法を駆使し、大規模プロジェクトや特殊な資金調達スキームに対応しています。

高度な金融知識・ノウハウ習得のため、2023年度からメガバンクへのトレーニー派遣による専門人財育成に取り組んでおり、2026年4月時点で3名のトレーニー経験者がストラクチャードファイナンスグループに在籍しています。

**シップファイナンス**

大分県内における外航船主向け船舶融資は、当行にとって永年の歴史と専門性を有しており、複雑な船舶調達ニーズに対して、ストラクチャードファイナンスグループ内に外部出向経験者2名を専任配置し、最適な案件組成提案から営業店支援まで一貫して対応しています。

大分県内船主との永年の取引を基盤として、今後は県外船主との取引開始に向けた営業活動にも積極的に取り組んでいく方針です。

**■ 不動産・観光**

地域活性化の要となる不動産開発や大分県の特徴的産業の一つ「ホテル・旅館業種」のお客さま向けファイナンス支援を強化します。

**■ ものづくり・半導体**

県内経済を牽引する半導体関連産業や、伝統的なものづくり企業の販路拡大等を外部連携の活用等によりサポートします。

**■ ヘルスケア・福祉**

本部内への医療・介護・福祉分野に特化した専門チーム設置から20年を超える歴史を有しており、地域の医療・介護・福祉関連業種のお客さまに対して、資金調達や事業承継支援、経営改善へのアドバイス等、付加価値の高いソリューション営業を実践しています。

お客さまへの情報提供サービスの一環として、2025年度は医療機関・介護事業者向けセミナーを3回主催した他、連携先地場企業との共催で「医療DXソリューションフェア」を開催しました。

**TOPICS**

### 「ストラクチャードファイナンス」専門人財の育成

**トレーニー先　株式会社みずほ銀行**

プロジェクトファイナンスやLBOローン等、ストラクチャードファイナンス全般について学びました。現在は本部フロントとして行内体制整備や案件ソーシングを通じて良質なストック積上げに取り組んでいます。



法人ソリューション部　ファイナンス営業室
ストラクチャードファイナンスグループ
**田中 達也　推進役補**

**トレーニー先　株式会社三菱UFJ銀行**

不動産ノンリコースローンの組成業務について学びました。1年間のトレーニー経験で得た知見や人脈を活かし、当行のストラクチャードファイナンスの中でも特に注力分野である不動産ノンリコースローンの推進に取り組んでいます。



法人ソリューション部　ファイナンス営業室
ストラクチャードファイナンスグループ
**梶原 規史　推進役補**

### 「ものづくり・半導体チーム」専門人財の強化（中途採用）

**半導体関連事業者の人財採用**

半導体関連大手メーカーでの勤務経験があり、豊富な業界ノウハウを有する人財を「ものづくり・半導体チーム」の一員として招聘し、お客さまや業界団体等との更なるコミュニケーション強化に取り組んでいます。

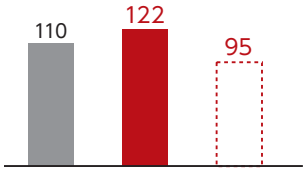
# 経営基盤の強化

## 法人コンサルティングの強化

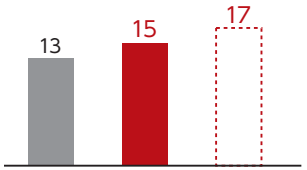
**人口減少や人手不足、事業承継問題など、地域企業が直面する課題は多様化・複雑化しています。当行では、補助金申請支援やM&A・事業承継支援をはじめとする法人ソリューションの提供を強化するとともに、経営改善支援活動や海外進出支援など、企業の成長と課題解決に向けた伴走支援に取り組んでいます。**
**お客さまのサステナビリティ向上に向け、お客さまの意向や周囲の環境に合わせた伴走支援を実践し、地域企業の持続的成長と地域の発展を支えていきます。**

主要指標の実績

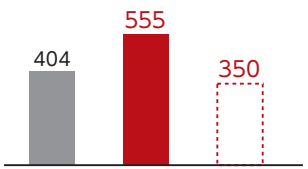
県内事業性貸出金利息収入(億円)




法人関連手数料収入 (億円)




コンサルティング支援件数 (件)




## 法人フィービジネスの高度化

### 補助金

認定支援機関として、お客さまの課題解決や成長支援に資する様々な補助金の申請サポートを行っています。

設備投資のご融資はもちろん、公的支援制度の活用のご提案などを通じ、お客さまの事業展開を支援する総合的なコンサルティングを行っています。

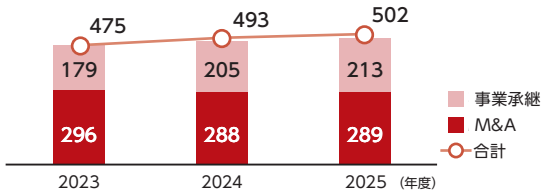
**支援実績**
- 中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金
- 中小企業成長加速化補助金
- 中小企業省力化投資補助事業(一般型)
- 中小企業新事業進出促進補助金
- ものづくり、商業、サービス生産性向上促進補助金

### M&A・事業承継

お取引先の事業承継に関するお悩み・課題に対し、法人ソリューション部内にM&A・事業承継グループを設置し、お取引先のニーズの確認、課題解決の支援を行っています。

2025年4月には、投資専門子会社「大分キャピタルパートナーズ株式会社」を設立し、お取引先の事業承継課題に対し、様々な選択肢の提供を図っています。

M&A・事業承継のご支援を行ったお客さまの数(社)

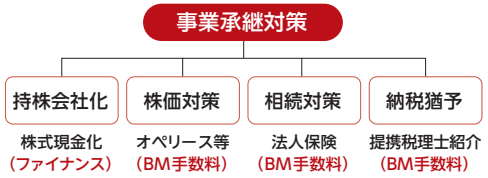



## 伴走支援の実践

### 野村證券との業務提携を活用した法人営業部門の協同推進

法人分野での野村證券との連携は、資産運用提案に留まらず間接的な事業承継等、法人収益(ファイナンス・有償BM)に繋がっております。

アライアンス開始当初に比べてコンサルティングプラザ・営業店・本部の連携は活発化してきております。




### リーボ2025(経営改善支援活動)

お客さまの本業支援・経営支援実践策として、行員がお客さま1先の事業改善・拡大や資金繰りなど1年間徹底して伴走し事業改善や成長に向けた取り組みを実践しています。特徴的な経営改善支援を行った事例について、リーボ2025営業統括本部長賞として10名の行員を表彰しました。

### 海外進出支援

外国人スタッフを中心とする専門チームによるコンサルティング体制により、アジアをはじめとする海外への販路開拓・仕入先開拓、海外進出、現地情報収集など、お客さまの海外ビジネス展開をワンストップでサポートします。

また、経済・技術・人材の各分野での交流が活発化している経済圏形成のポテンシャルの高い地域へ、経済ミッション団の派遣も定期的に実施しております。


2025年度はシンガポール・カンボジア経済ミッションを実施

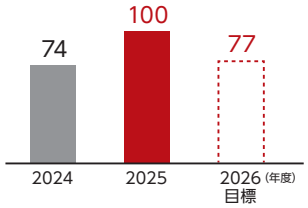
# 経営基盤の強化

## 個人営業チャネルの強化（生産性向上）

**個人のお客さまに対しては、「大分銀行グループがあらゆるライフステージのサポーターとなり暮らしの豊かさが高まっている」をありたい姿としています。ありたい姿を目指して、WEB・アプリ等の機能拡充によるお客さまの利便性向上、マイライフプラザ増設等の専門チャネルの拡充、お客さまのライフステージに応じた支援の強化に取り組んでいます。**

**主要指標の実績**

**個人ローン利息収入（億円）**（※住宅・消費性・カード合計）




## 個人ローンにおける集約営業体制に向けたWEB化・本部集約化

### これまで

#### ■ 無担保ローン主要商品の完全WEB化

融資係集約に伴い無担保ローンの新規受付を本部集約化したことに伴い、無担保ローンについてはWEB受付可能な商品のみに限定しました。マイカーローン、教育ローン、リフォームローン、カードローン、フリーローン等の主要商品の商品性については変更はありません。

**50商品 ► 15商品**

### 2026年4月～

#### ■ 組織改編

- **名称変更「個人営業支援部」 ➡ 「ライフプランサポート部」**
- **「ローンサポートチーム」の新設**

**◆ 個人ローン業務の本部集約・WEB化**
**◆ 部門別採算性の向上**

#### ■ 業務プロセス改革・本部集約

**無担保ローン**

2026年4月以降、無担保ローンの受付から実行までをライフプランサポート部のローン本部集中チームに集約しました。完全非対面化を実現しましたが、お客さまのご要望に幅広く対応するためコールセンターの機能を拡充しました。本部集約により銀行内におけるローン業務の効率化が図れ、またローンの専門人財がお客さまに対応することでこれまで以上に質の高いサービスの提供が可能となります。

**有担保ローン**

有担保ローンにおける「条件変更」に加え、「債権管理」等の業務を本部へ集約しました。

案件情報の集約・一元管理を進めることで、照合・確認作業の標準化や処理の効率化を図り、事務品質の安定・向上に繋げます。

また、ローンに関する専門性を有する人財が対応する体制とすることで、お客さまのご状況に応じた最適なご提案を行い、手続の迅速化とより適切なサポートの提供を目指します。

#### ■ 店舗機能変更に伴うサービス向上

**大分銀行コンシェルジュサービスの開始**

店舗へ相談のため来店されるお客さまを、目的にあった店舗へスムーズに取次すること、またお客さまのご相談内容に応じ「WEB完結取引」・「電話相談」・「来店予約」の選択肢でお客さまが迷わずご希望の手続に辿り着けるページを新設しました。

**「来店予約サービス」の一部店舗の導入**

「新規口座開設」、「各種届出の変更」、「紛失・再発行・発見」、「相続」、「外貨預金（口座開設・預入等）」、「貸金庫申込」、「外為取引」、「融資のご相談」等。店頭での待ち時間の軽減や、事前に相談内容をお伺いすることで、より的確かつスムーズなご案内が可能となりました。



# 経営基盤の強化

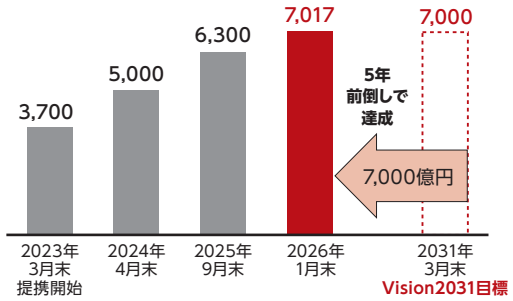
## 個人営業チャネルの強化（野村アライアンス）

**2023年3月、野村證券との金融商品仲介業務の提携により、県内5カ所にコンサルティングプラザを開設しました。「ともに進もう 豊かな未来へ」のスローガンのもと、資産運用の力で大分の皆さまを豊かにすることに取り組んできた結果、取引口座数、残高ともに順調に増加しております。**

OITA BANK × NOMURA Alliance

### 野村證券との金融商品仲介業務における包括的業務提携

**金融商品仲介資産残高の推移（億円）**




2023年3月の提携開始時の金融商品仲介資産残高は3,700億円であり、当初計画では2031年3月末時点で7,000億円の到達を目標としておりました。好調な営業実績や相場の上昇により、5年前倒しで達成しました。

仲介資産残高の増加は、大分の皆さまが豊かになっているバロメータであります。今後も金融仲介資産残高の増加を通じて大分を豊かにすることに貢献してまいります。

**TOPICS**

金融庁の「投資信託の共通KPIに関する分析」では、当行のお客さまの運用損益率プラスの比率が非常に高い結果となりました。大分を豊かにするための資産コンサルティングの実力は確かなものとなっています。

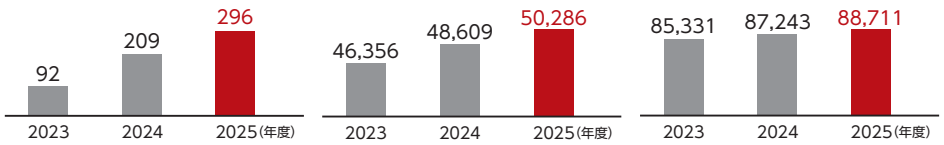
**運用損益率プラスのお客さまの比率ランキング**

| 地銀全体で | 運用損益率プラスのお客さま比率 | 地方銀行平均 |
|---|---|---|
| **第2位** | **94.5%** | 72.6% |

（2026年3月末時点）

出典：金融庁「投資信託の共通KPIに関する分析」

**主要指標の実績**




### コンサルティングプラザの営業体制の変更

より多くのお客さまへ、満足度の高いサービスをお届けできるよう、営業体制を刷新しました。体制刷新により、お客さまとの対話数や提案機会を増やしていくことを目指します。

**＜刷新内容＞**

**▶行員の持つ専門性やスキルを活かせる人員配置**

資産運用、資産承継、法人のお客さま向けの課題解決等、それぞれの専門性を活かした配置を行うことで、お客さまへの提案品質を向上します。



**▶デジタルの力による接点拡大への取組強化**

メールアドレス登録やアプリ利用の促進、WEB面談を強化することでお客さまとの接点を拡大します。



### 人財育成への取り組み

専門チャネルとして求められる知識やマーケット情報、コンプライアンス意識を備えた人財を育成するため、各種勉強会や研修のプログラムを設けております。また、専門チャネル以外の人財への証券、マーケット情報のブラッシュアップにも取り組んでいます。

| 定例で実施する勉強会の一例 | |
|---|---|
| 投信・保険・マーケット勉強会 | 随時開催 |
| 新入行員・2年目行員・新任支店長研修 | 各年1回開催 |
| 行員セミナー | 年4回開催 |
| 行員向けオンラインセミナー | 随時開催 |
| コンプライアンスアワー | 月1回 |

# ポートフォリオ高度化への取り組み 有価証券

## 市場運用態勢の強化

**「サステナブルな有価証券ポートフォリオ構築への挑戦」を基本方針に掲げ、相場変動を捉えた収益確保を行い、入替売買によるポートフォリオ良質化を確実に進めることで、中長期的な視点に基づく投資を実践し、安定的な期間収益確保を目指してまいります。また、ポートフォリオ運営を担う人財の確保・育成を行うことで、次世代に繋がる資産と組織を形成してまいります。**

### 運用方針

中長期的な視点に基づく投資による安定的な期間収益確保に加えて、相場変動に応じた入替売買によりポートフォリオを良質化し、将来の収益基盤構築を目指します。

また、サステナブルな運用態勢の確立に向けて、リスク管理の高度化及び経営・リスク管理部門とのリスクコミュニケーションへの取り組みや、人財力の強化に努めています。

| 運用力強化 | リスクコミュニケーション | 人財力強化 |
|---|---|---|
| ・相場変動への対応力強化<br>・投資手法の多様化<br>・機動的な売買による売却益確保 | ・相場変動時における経営との活発な対話<br>・リスク管理部門とのコミュニケーション | ・行内公募による人財登用<br>・内外トレーニー制度の拡充<br>・マーケット人財の関連部を含めたローテーション |

**期間収益確保 & 含み益の醸成**

具体的な運用戦略

**分散投資に基づくポートフォリオ運営**

**〈円債〉**
- 金利上昇リスクへ対応しながら、安全資産として慎重に再投資する

**〈外債〉**
- 金融政策の転換点を見極めながら、調達コストを抑制して収益性向上を図る

**〈株式〉**
- 含み益と配当金の両面から株式関連資産は一定の残高を維持する

**〈投資信託等〉**
- 債券・株式といった伝統的資産の代替として投資対象・手法の多様化に取り組む

### 次世代のマーケット人財育成

当行では、営業店行員を対象に年2回「市場金融部トレーニー」(基礎編・ステップアップ編)を開催し、マーケット感覚の醸成を図るとともに、市場金融部での勤務を希望する行員については、行内公募制度を通じて門戸を広げています。

また、市場金融部への配属後も各種セミナーへの参加に加え、運用会社での長期トレーニー(半年間)へ派遣するなど、次世代のマーケット人財育成に努めています。

**TOPICS**

**トレーニー先　オールニッポン・アセットマネジメント株式会社**



市場金融部
市場運用グループ
**藤重 優花　係長**

トレーニーでは、銀行とは立場の異なるアセットマネジメント会社での勤務となり、マーケットの最前線でプロの方々の中で学ぶ貴重な機会をいただきました。一つの判断が顧客の資金を左右する厳しさにも触れ、より良い判断ができるよう学び続ける姿勢の重要性を改めて認識しました。今後は、トレーニーで得た学びと多くの方々からいただいたご指導への深い感謝をもって、日々の運用に邁進しています。

# ポートフォリオ高度化への取り組み 有価証券

## これからの市場運用

**「金利ある世界」となる中、今後の市場運用については、利回りの向上と含み益の醸成に取り組む方針です。当行では継続的に株式運用を強化してまいりましたが、今後は株式の含み益を活用した円債の入替売買が課題と考えています。また、金利リスクを低減した最適なアセットアロケーションに加え、預金・貸出金の変動を捉えた有価証券残高のコントロール、日本銀行の当座預金を含めた資金運用の効率化にも取り組んでいく必要があります。**

### 分散投資に基づくポートフォリオ運営

有価証券については、債券で利息収入を確保しながら、債券と逆相関の株式(株価が下落する時は債券価格が上昇する)を保有して評価損益の変動を抑制するポートフォリオ運営を基本方針としています。

また、債券・株式については海外資産にも投資しているほか、金利スワップを活用した金利リスクヘッジ、投資信託でデリバティブを組み込んだ商品やREITへ投資するなど、運用の分散・多様化にも取り組んでいます。

### 収益力増強に向けた入替売買

運用収益では、ポートフォリオ良質化に伴う円債等の売却損(債券5勘定尻)が増加していますが、投信解約益や株式売却益(株式3勘定尻)を計上しているほか、入替売買により利息配当金が増加しているため、「合計収益」は増加基調となっています。

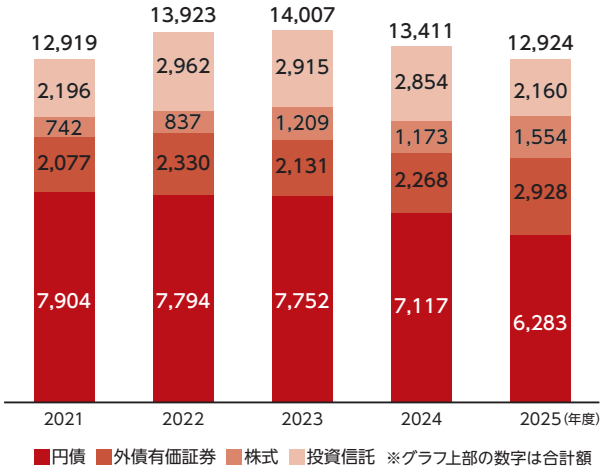
2026年度以降も円債の入替売買を計画しており、利回り向上を通じて中長期的に資金収益力を増強する方針です。

### 金利上昇に対する耐性強化

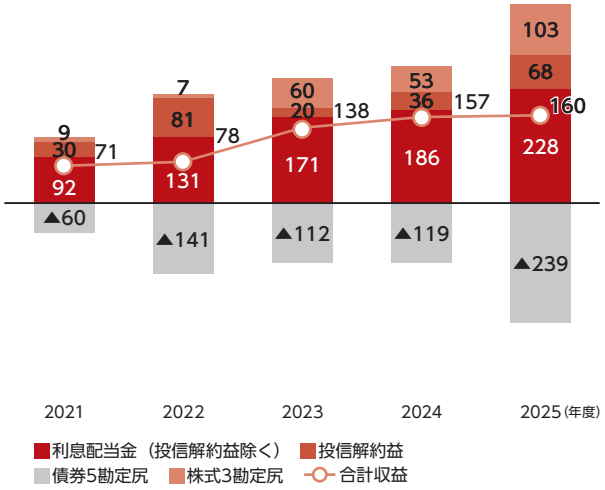
日本銀行の利上げが想定される中、金利リスクへの対応が課題と考えており、債券の年限短期化や金利スワップによるヘッジ、株式や投資信託等で運用の多様化を図ることで、金利上昇に対する耐性を高めていきます。

また、国内金利は上昇していますが、株式相場上昇の影響により全体では安定して含み益を確保しているため、逆相関が効かない局面で有効な「ベアファンド」は抑制的に運用する方針です。

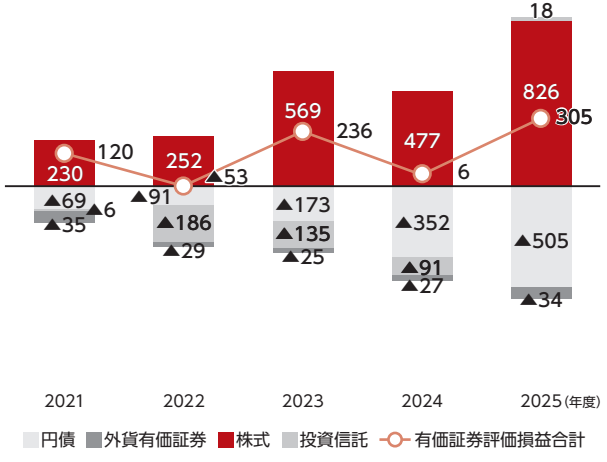
**有価証券残高の推移** (億円)




**市場運用収益の推移** (億円)




**有価証券評価損益の推移** (億円)



# 経営効率向上

## デジタル戦略（IT戦略+DX戦略）

**業務改善・効率化をすすめるIT戦略と、ビジネス変革・業務プロセス変革をすすめるDX戦略を推進し、「デジタル技術を活用し、将来に向けてビジネスモデル変革を実現する」ことを目指します。**

### IT戦略

| | |
|---|---|
| 目的 | コアビジネスの業務効率化に向けたデジタル活用戦略 |
| | 業務効率化・コスト構造改革 |
| チャネル | 行員：勘定系端末、行内パソコン |

コアビジネスを裏側で動かし、支える、なくてはならない仕組みを、デジタル技術の活用によって絶えず効率化し、競争力を強化していきます。

業務におけるあらゆるプロセスをデジタル技術で最適化し、IT活用力の強化やシステムの利活用を推進します。また、ITインフラ、システムの運用・保守、開発コストなど、IT関連費用全体を最適化し、効果的なシステムの導入・開発、IT・AI等の活用を推進します。

### DX戦略

| | |
|---|---|
| 目的 | ビジネス変革や業務プロセス変革に向けたデジタル活用戦略 |
| | 新たな体験価値の提供/業務プロセス変革 |
| チャネル | お客さま：行員、コールセンター、アプリ、ATM、IB、ホームページ |

デジタル技術と人の持つコミュニケーション力を融合し、お客さまに最適な体験価値と利用体験をご提供します。また各種データの分析結果に基づいて、お客さま一人ひとりに最適なサービスをご提供・ご提案することで、地域社会の発展に寄与することを目指しています。

デジタル技術や生成AIの活用を強化し、お客さまとのデジタル接点の拡充と、行内業務の効率化を継続します。

デジタル人財育成プログラムの実践により、デジタル化・システム開発・データ分析人財の育成に努めます。

### 生成AIの活用

**取組概況**

行内に蓄積された各種データを生成AIと連携させ、担当者のサポートやテンプレートの活用を通じて、効率的な営業活動や行内事務が行えるような取り組みを順次進めています。

今後も、他業態とも密接にコミュニケーションを図りながら、生成AIを活用した行内業務の効率化・高度化を通じて、お客さまへのサービス向上に努めてまいります。



経営層向けの生成AI活用セミナー

利用状況

**800名以上の行員が文書作成や情報収集など様々な用途で業務に活用しています。**

### 次世代営業支援システムの構築

**システム構築による効果**

**営業活動の高度化**

顧客情報の一元化とデータに基づいた営業活動を推進することで、お客さま一人ひとりのニーズに応じた質の高い提案を実現し、お客さまの課題解決に貢献してまいります。

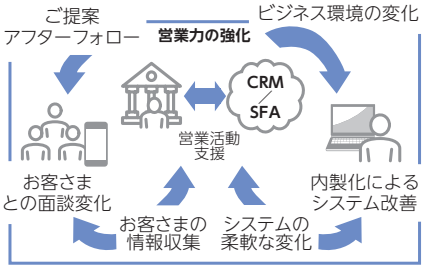
**営業活動の効率化**

営業活動における非効率な業務をシステム化することで、営業担当者はお客さまとの対話や関係構築により専念できるようになります。

**内製化への取り組み**

本システムの内製化を進めることで、デジタル技術の進展やビジネス環境の変化への対応力の強化を図ります。

営業活動の高度化・効率化に向けて、新たな営業支援システムの構築を進めています。




▲次世代CRMのイメージ図

# 経営効率向上

## IT戦略

### 行内業務のデジタル化

お客さまの利便性向上と行内業務の改善・効率化および問題解決を推進するため、デジタル技術を積極的に導入・活用し、最適なシステム環境を整備しています。

お客さま

#### 接客タブレットの機能拡充

お客さまの利便性向上と窓口業務の効率化を目的に接客タブレットを導入し、2025年度には定額自動送金など3業務を追加、既存機能の改善を図り、お客さまの利便性を向上させました。あわせて、口座開設時における本部リアルタイム検証を開始し、事務の堅確化によるサービスの質を高めています。



**2026年度**
定期預金新約、残高証明書発行など8業務の導入を予定しています。

#### Web伝票作成サービスの導入

2025年度より、お客さまがオフィスや自宅のパソコンで事前に伝票起票し営業店窓口に提出することで、効率的にお取引いただける「Web伝票作成サービス」(QRコード付)を開始しました。初年度の利用実績は年間約15.8万件に達し、毎月の利用件数も増加傾向にありました。本サービスによりお客さまの伝票作成負担軽減や待ち時間の短縮に繋がっています。

**2026年度**
順次更改中の勘定系オンライン端末でのQRコード読取処理を追加予定。事務負担軽減とリスク低減効果の発揮を図ります。

行内

#### システム基盤を外部センターへ移行

イントラネットの老朽化対策およびBCP強化のため、システム基盤を外部センターへ移行し、高度な災対機能と遠隔地バックアップの仕組みを構築しました。

#### 関連会社との社内LAN統合

関連会社が共同利用している社内システムを当行のLANシステムに統合することで、当行グループ間の情報共有効率化、システム維持費の削減、サイバーセキュリティ対策の一元化・高度化等を図っています。

#### 行内LANパソコンの全台更改

行内業務においても、2025年に行内LANパソコンを全台更改し、クラウド環境での最新ソフトウェア利用が可能となりました。今後はソフトウェアの活用に向け、更なる業務効率化と高度化を推進します。

### TOPICS 専門人財の採用(中途採用)

私はソフトウェア会社在籍中の経験を通じて、金融分野のシステム企画・開発に興味を抱きました。地元大分で自身のスキルを活かせる専門性が高い仕事をしたいという想いから、2025年に新設されたIT統括部に所属し、システムの企画業務や基盤・ネットワーク関連の構築などに携わっています。



IT統括部 IT戦略グループ　**釘宮 道**　係長

## DX戦略

### デジタル接点の強化

お客さまとの新たなデジタル接点の構築や、大分銀行アプリ等のサービス内容の拡充・UI/UXの改善を継続することで、お客さまに最適な利用体験をご提供します。

法人のお客さま

#### 法人ポータル

法人・個人事業主のお客さまの事業活動をデジタル面から支援する大分銀行ビジネスポータルは、利用先数も増加しており重要な顧客基盤となっています。今後も、お客さまの多様なニーズにお応えするサービスを展開し、持続的な成長に貢献してまいります。

**法人ポータル利用数**
**12,870先**(2026年3月末時点)

個人のお客さま

#### 大分銀行アプリ

当行サービスの基盤となるアプリであり、2025年度は23.5万件のダウンロードとなりました。また、目的別預金(つみたて)機能を追加する等、随時バージョンアップを実施しております。今後も利便性向上に向けた機能追加を継続して実施する予定です。

#### Webサービス機能の拡充

口座開設や、ローンの新規契約・繰上返済は、すべてのお手続きがWeb上で完結します。今後もお客さまの利便性向上に資するために、UI/UXの改善や対象サービスの拡大を継続します。

24時間365日ご利用いただけるお客さま向けチャットボットに、口座開設・アプリ・ローン、資産運用等を追加しました。

### データ活用の高度化

当行が保有する各種データの分析結果に基づきお客さまをより深く理解することで、お客さまへの最適なご提案に繋げます。

- データ分析の高度化、効率化を図るため、2025年11月にAIを活用した分析ツール「共同版DataRobot」を導入しました。データ分析を高度化しお客さまをより深く理解することで、一人ひとりのお客さまに最適な商品・サービス等をご提案してまいります。

### デジタルを活用した行内業務の効率化

これまで有人で行っていた各種業務を、規程・書式・業務フローの見直しによる簡素化に加え、デジタルによる効率化に取り組んでいます。

- ローン業務の本部集約化を行うため、手作業、紙で行っている業務を見直すとともに、Webシステム改善、RPA活用などのデジタル技術を用いて効率化を行いました。
- 各種業務の更なる効率化を目指し、特に生成AIのユースケース拡大に取り組んでいます。

# 地域共創・地域課題解決

## 自治体との連携

**自治体の課題解決に向けた、当行におけるソリューションメニューを取りまとめた自治体向け提案書を作成し、自治体への提案内容を、メニュー表として見える化し、自治体向け推進ツールとして整備しています。**

### 自治体向けサービス
### 「～おおいた応援プロジェクト～One Oita」

| | |
|---|---|
| 歳入増加 | ・企業版ふるさと納税サービス |
| 脱炭素 | ・省エネ対策支援<br>・J-クレジット制度導入支援 |
| まちづくり | ・企業誘致支援<br>・委員就任<br>・労働力不足解消支援 |
| 自治体業務の効率化 | ・プレミアム商品券<br>・デジタルサイネージ<br>・キャッシュレス決済導入支援<br>・職員の経費支払いキャッシュレス化支援<br>・通信料金・公共料金<br>一括請求サービス導入支援<br>・空き家対策支援 |
| 観光 | ・シティプロモーション支援<br>・地域産品の開発・販路開拓支援 |
| 教育 | ・金融教育支援 |
| おおいたプラットとの連携 | ・スーパーアプリ導入支援 |
| その他 | ・宗麟館の利用<br>・各種調査業務<br>・インスタグラム活用支援 |

### 企業版ふるさと納税サービス

地域課題の解決とお取引先ニーズへの対応を目的として、2024年10月より企業版ふるさと納税のマッチングサービスを開始しました。今後も、大分県内の地域活性化と持続可能なまちづくりに貢献するとともに、自治体や地域における当行のプレゼンス向上を図れるよう活動してまいります。

件数/総額
**64件 /128.7百万円**

契約自治体
**18団体** (2026年3月末時点)




### インスタグラム活用支援

自治体との連携施策の一環として、当行の公式Instagramを活用した地域情報の発信に取り組んでいます。各自治体と連携し、観光スポットや地域イベント、特産品、伝統文化など、大分県内各地の魅力を写真や動画で紹介しています。SNSを通じて地域の認知度向上や交流人口の拡大を後押しするとともに、地域の魅力を広く発信することで、持続可能な地域活性化に貢献しています。今後も自治体との協働を通じて、地域の価値向上に取り組んでまいります。

公式Instagram
「Do地銀おおいた」▶

### プレミアム商品券

地域内での消費喚起や経済活性化を図るため、県内自治体と連携したプレミアム商品券事業の推進・受託を行っています。

受託した自治体
**4自治体**
(大分市、別府市、臼杵市、佐伯市)

#### 大分市

大分市プレミアム付き商品券の電子版に、当行関連会社である「おおいたプラット(株)」が提供する「おおいたプラットアプリ」が採用されました。

おおいたプラットが提供するデジタルプラットフォームの詳細はP42へ




**TOPICS** 地方創生推進会議の開催(開催頻度:年1回)

自治体を担当する営業店長、本部関係者の約40名が参加し、本店にて集合方式で開催しています。主に「地域ビジョン」の活動報告や地域活性化に向けた具体的な取り組みについてディスカッション等を行っています。



# 地域共創・地域課題解決

## 地域ビジョンプロジェクト～自治体とともに地域の課題解決～

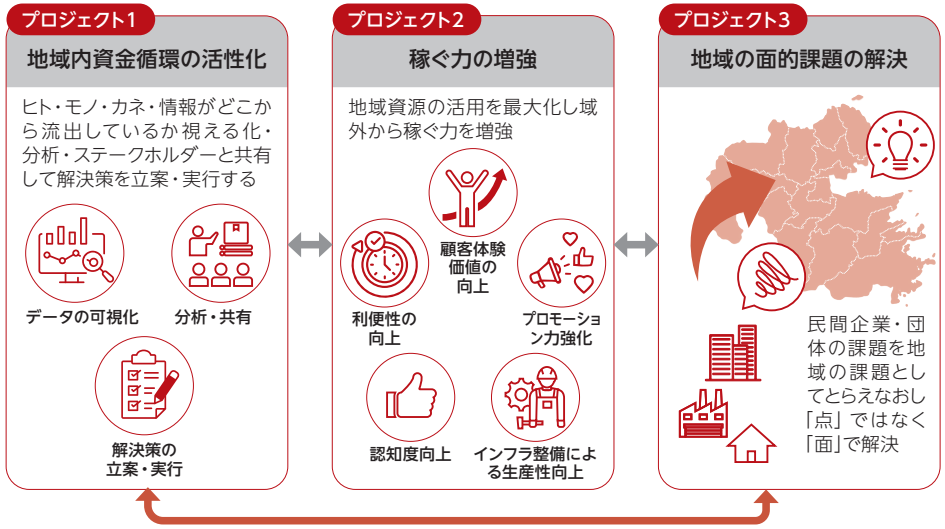
### プロジェクト概要

取り組み開始市町
**15市町**
（2026年3月末時点）

当行は、地域社会の持続的な成長に貢献するため、各自治体・団体・企業と連携し、地域の課題解決を目指す「地域ビジョンプロジェクト」を推進しています。

このプロジェクトでは、「地域内の資金循環の活性化」と地域資源を最大限に活用した「稼ぐ力」の強化を両輪で推進し、各行政区で地域の特性に応じた様々な個別プロジェクトを企画・実行しています。

また、各営業店は複数の個社・団体が持つ共通の課題を「地域の面的な課題」として収集し、 その解決に向けた活動を進めています。この取り組みを通じて、地域を活性化させるとともに、新たな収益機会の創出にも繋げてまいります。




### 新規預金キャンペーン×地域ビジョン（第三弾）の実施



「個人預金の増強」と「地域ビジョン」への取り組みを目的として、大分の特産品が当たるキャンペーンを実施しました。

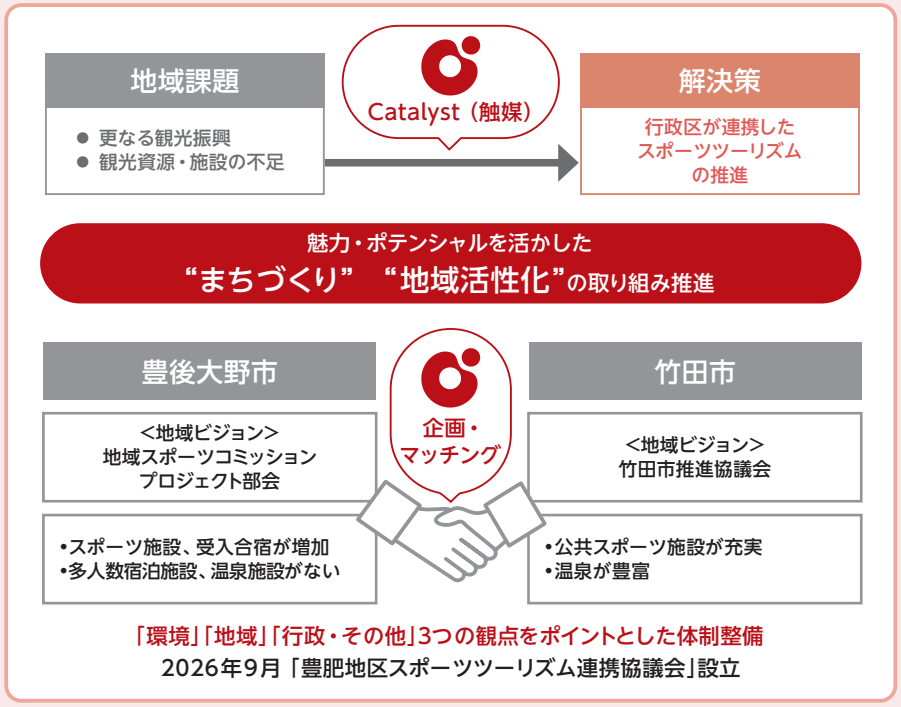
地域ビジョンにおける17行政区のお取引先の商品を使用することで、地域やお取引先（商品や施設）の認知度や評価の向上にも繋がりました。

## TOPICS 豊肥地区における「九州一のスポーツエリア構想」


豊後大野市提供

豊後大野市と竹田市が連携して「スポーツツーリズム」を推進する取り組みを支援しています。両市の店舗が地域の「カタリスト（触媒）」となり、観光事業者間の連携を強化し、ハード・ソフト両面からの環境整備を後押ししました。

この活動をきっかけに、関西圏の学生団体が初めて竹田でスポーツ合宿を実施するなど、地域への誘客と経済効果創出に向けた具体的な動きが加速しています。今後も「地域の稼ぐ力」を強化し、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。



# グループ戦略

## グループ総合力の発揮

**グループ内連携の強化によるグループ総合力の最大限の発揮と事業領域拡大へ挑戦します。**

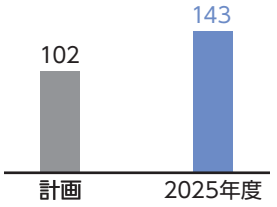



### 大分カード

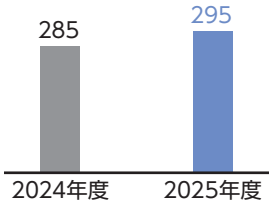
**キャッシュレス時代に合った価値ある決済サービスの提供**

キャッシュレス社会の実現を支える決済インフラ作りの一翼を担うとともに、個人のライフプランに応じた資金支援をサポート。カード・保証業務を通じて、お客さまの事業や生活が豊かになり安心して暮らせる社会の創造を目指します。

当期純利益（百万円）




ショッピング取扱高（億円）

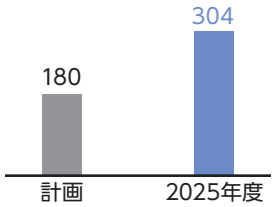



### 大分リース

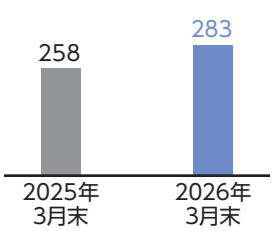
**効率的な設備投資と効率的な経営を支援**

総合リース事業者として、1975年4月創立以来、50年以上にわたって地域発展に貢献。設備導入時のコスト削減や資金の有効活用、事務管理の省力化・経費削減等のご提案を通じて、多様な付加価値を提供しています。引き続き、地域の価値を再認識し、地域に根差す企業としてこれからもお客さまの事業成長の支援を行い、更なる収益拡大を図っていきます。

当期純利益（百万円）




リース債権残高（億円）

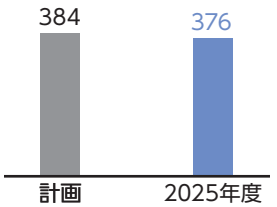



### 大分保証サービス

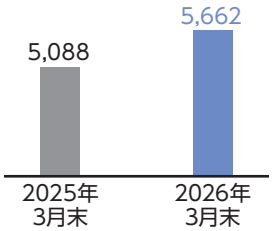
**地域の皆さまのマイホームイベントを応援**

住宅ローンビジネスの環境変化に対応し、SDGsの目標でもある「住みつづけられるまちづくり」に貢献します。保証業務を通じて地域圧倒的NO.1のマイホームサポーターとして地域活性化を図っていきます。

当期純利益（百万円）




保証債権残高（億円）



# グループ戦略

## 新たな価値の提供

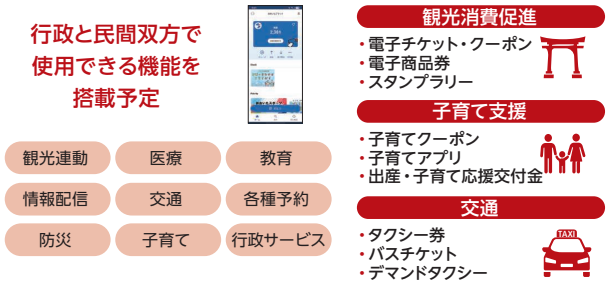
### おおいたプラット

2025年4月に地域課題の解決と新たな事業・サービス創出を背景に当行と「大分」を営業基盤とする企業4社（ITサービス業、新聞発行業、放送事業、百貨店業）とともに共同出資で設立しました。

**「大分で過ごす幸せの総量を増やす」というテーマを掲げ、デジタルプラットフォームを通じ持続可能な地域社会の実現を目指しています。**

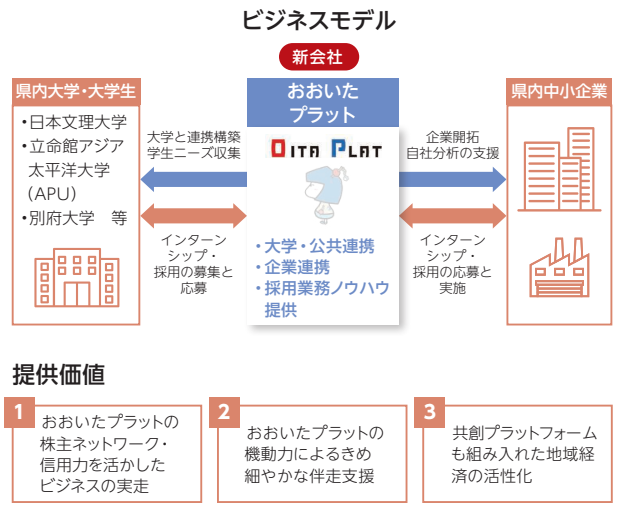
#### デジタルプラットフォームを活用した自治体との連携イメージ

地域通貨やスーパーアプリ、地域商品券の運営・管理を行い、地域内の経済と人の循環を促進します。観光消費の促進、子育て支援、交通空白の解消、行政サービスの効率化といった地域課題の解決に貢献します。




#### 地元雇用活性化事業の紹介

大分県内の大学・短大生と中小企業を結びつけるインターンシッププログラムの構築・支援を通じて、地域の人材流出を防ぎ、若者が大分で働き、暮らす選択肢を増やすことにも注力し、地域と密接に連携しながら、デジタルとリアルが融合した新しい地域創造を目指します。




### 大分キャピタルパートナーズ

2025年4月に複雑化・多様化する地域や顧客の課題に対し、従来以上に踏み込んだ伴走型支援を実現するため大分銀行100%出資子会社として、投資専門子会社を設立しました。

**投資事業有限責任組合（ファンド）の組成・運営を通じて、マジョリティ投資、ハンズオンによる経営支援、有価証券の取得・売却、コンサルティング業務などが主な事業内容です。特に、事業承継や事業再生に課題を抱える中小企業に対し、資金提供と経営支援を一体的に行うことで、企業価値向上と円滑な事業承継をサポートしていきます。**




#### 2025年7月 ファンド設立・概要

| | |
|---|---|
| 名　称 | BVNGO第1号投資事業有限責任組合 |
| ファンド総額 | 20億円 |




**TOPICS** 103年振りの恩返し

当行が休業から復活開店（助けられた歴史）するために尽力いただいた井上準之助氏生家に対し、第1号案件として出資しました。

<出資先>
**株式会社井上酒造**
（大分県日田市・1804年創業）



- 220年以上の歴史を誇る老舗酒造
- 清酒「百合仕込み」はJRななつ星などに採用
- 「清渓文庫」は国の登録有形文化財に指定

# イノベーション

## 外部連携による専門分野のサポート

### 大分キヤノン株式会社「地域活性化に関する連携協定」

2024年11月に当行は、大分キヤノン株式会社と地域活性化に関する連携協定を締結しました。同年同月にセミナー兼個別相談会を開催し、継続的にものづくりにおける交流の場を提供しています。企業間交流を推進することで、大分県内製造業における業務の効率化、品質向上、コスト削減のための仕組みづくりの支援を強化し、持続的な産業の成長を実現していきます。




### JETRO（日本貿易振興機構）「企業誘致の推進に関する覚書」

本連携では、国内外に向けた企業誘致情報の発信をはじめ、進出を検討する企業への情報提供や金融・非金融サービスの提供、産業用地や地元企業とのビジネスマッチングなどを実施します。産学官金のネットワークを活かし、大分県への企業進出を支援することで、雇用創出や関連産業の発展を促進し、地域経済の持続的な成長に貢献してまいります。また、県内企業との新たな連携機会の創出や地域産業の高度化にも取り組んでまいります。



### 国立大学法人大分大学（医学部附属病院）「共同研究プロジェクトに関する覚書」

大分県民のWell-being向上と地域医療の持続的な発展を目的に地域医療の中核機関である大分大学医学部附属病院と共同研究を実施する覚書を締結しました。当行が有する地域データ分析力・金融知見と大分大学医学部附属病院が有する高度な医療専門的知見を融合させることで、地域の医療課題解決に貢献する連携です。地方銀行と大学病院による地域医療への貢献に向けた共同研究は、全国初の取り組みです。




### 株式会社フォレストホールディングス「大分県民の『豊かさ』と『健やかさ』を両輪で高める連携協定」

2025年5月に株式会社フォレストホールディングスとヘルスケア領域の課題解決に努めるとともに、大分県内のWell-beingを高めるまちづくりに貢献することを目的に締結しました。具体的には「温泉、自然環境、健康食、観光」等の地域資源を活かし、医療・ウェルネスを統合的に支援するまちづくりに挑戦する両社のノウハウやリソースを掛け合わせ、多様な働き方の推進、新産業の創出や関係人口の増加といった大分経済の活性化を目的とした取り組みも検討しています。



### 株式会社オーイーシー「DXを活用した地域創生に関する包括連携協定」

相互の経営資源を有効に活用し、高度な連携のもとコンサルティング機能の強化を図り、地域とお客さまのDX化への取り組みを支援することによって、課題の解決や持続的な成長を実現することを目的としています。本協定の締結により、ICTを活用したコンサルティング機能やDX化への取り組み支援を強化し、地域やお客さまの持続的な成長を目指します。




### 「新生シリコンアイランド九州」の実現に向けた九州・沖縄地銀連携協定

九州・沖縄での半導体関連産業を起点とする経済成長に、より具体的かつ能動的に貢献するため、九州・沖縄地銀が共同で諸課題に対して取り組むことを目的として「新生シリコンアイランド九州」の実現に向けて、連携するものです。



Q-BASS

# 価値創造を支える経営基盤


45　銀行経営の基盤となる人的資本
53　気候変動への対応
59　地域活性化・未来世代への取り組み

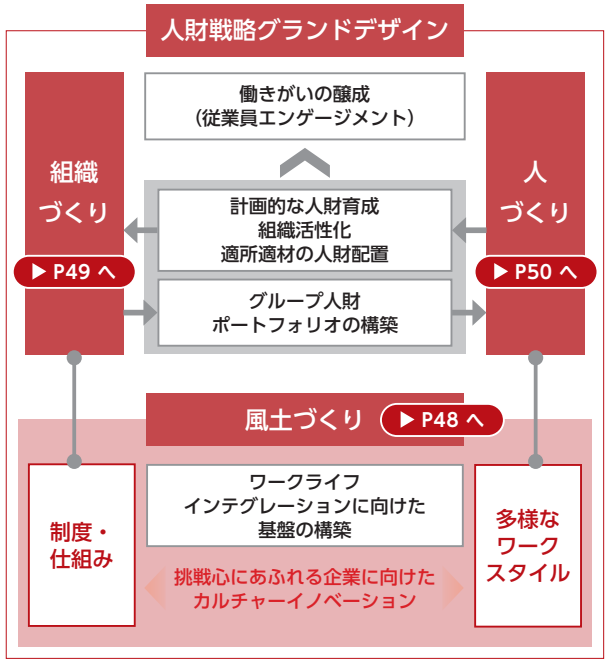
# 銀行経営の基盤となる人的資本




**人的資本投資の拡充と、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を原動力とし、「社内外で求められる人財」集団を構築し、地域・お客さまに最良の総合金融サービスを提供します。当行は、ステークホルダーの中心を「従業員」としバランスあるステークホルダー経営を目指しています。**
**中期経営計画2024における成長ドライバーの一つを「人的資本経営」としており、人財戦略グランドデザインを軸に「人財育成方針」および「社内環境整備方針」を掲げています。**
**急速な環境変化やお客さまニーズの多様化が進むなか、持続的な企業価値向上の実現には、一人ひとりの能力や個性を最大限に発揮できる「人」「組織」「風土」づくりが不可欠です。当行では、専門性の向上や自律的なキャリア形成を支援するとともに、多様な人財が活躍できる働きやすい職場環境の整備を推進しています。人と組織の成長を通じて地域社会の発展に貢献し、地域とともに成長する銀行を目指します。**

## 人財戦略グランドデザイン

人的資本経営の実践を通じ、従業員一人ひとりが働きがいを実感し、地域の価値創造に向け躍動する「人・組織・風土」づくりを推進します。




## 人的資本経営への取り組み

### 人財育成方針

人財育成基本計画において基本理念を「自主自立の気概に溢れ、環境の変化に適応できる人財の創造」とし、自主的に自己の価値を高め、主体性をもってアグレッシブに行動し、環境の変化に柔軟に適応できる人財を育成することで、競争力のある銀行を創りたいと考えています。

「中期経営計画2024」においては、「人」づくりとして経営戦略の実現および地域価値を創造できる自律的な人財の育成、「キャリア自律に向けた共創人財の育成」に取り組んでいます。



### 社内環境整備方針

従業員が“働きがい”“やりがい”を持ち、成長できる職場環境を整備することで、従業員エンゲージメントを高め、多様な人財が活躍できる仕組みづくりを進めてまいります。

「中期経営計画2024」においては、「組織」「風土」づくりとして「挑戦心あふれる企業に向けたカルチャーイノベーション」、「労働生産性を確保した働きやすい職場環境の整備」、「ダイバーシティ&インクルージョン向上」に取り組んでいます。

## 現行人事制度における課題感（～2025年度）

**課題1　働きがい、やりがいの向上・挑戦、キャリア自律**

- 今後の更なる専担化・専門化の流れを踏まえ、役割・職務をより重視し、適切に処遇に反映させる制度および整備が必要。
- チャレンジ精神溢れる組織風土へ変革するため、失敗を恐れず新しいことや高い目標に「チャレンジ」を促す人事制度が必要。

**課題2　キャリア開発プログラムとの連動・専門人財の育成**

- 従来の銀行業務に加え専門性の高い業務への割合が高まっている中、キャリア開発プログラムとの連動やキャリアパスの明示等も不十分。
- 多様な能力や専門スキルを有するスペシャリストの育成が図れる仕組みの構築が必要。

**課題3　ダイバーシティ推進**

- ダイバーシティ&インクルージョンの観点において、多様な人財の活躍推進が求められており、一層の拡充が必要。
- 収益拡大のためには、グループを含めた55歳以降人財の活躍推進やモチベーション向上が必要。新卒採用市場の激化など、人財の確保が難化。

**2026年4月 人事制度の改定（詳細はP46）**

# 銀行経営の基盤となる人的資本

## 人事制度の改定　～2026年4月開始～

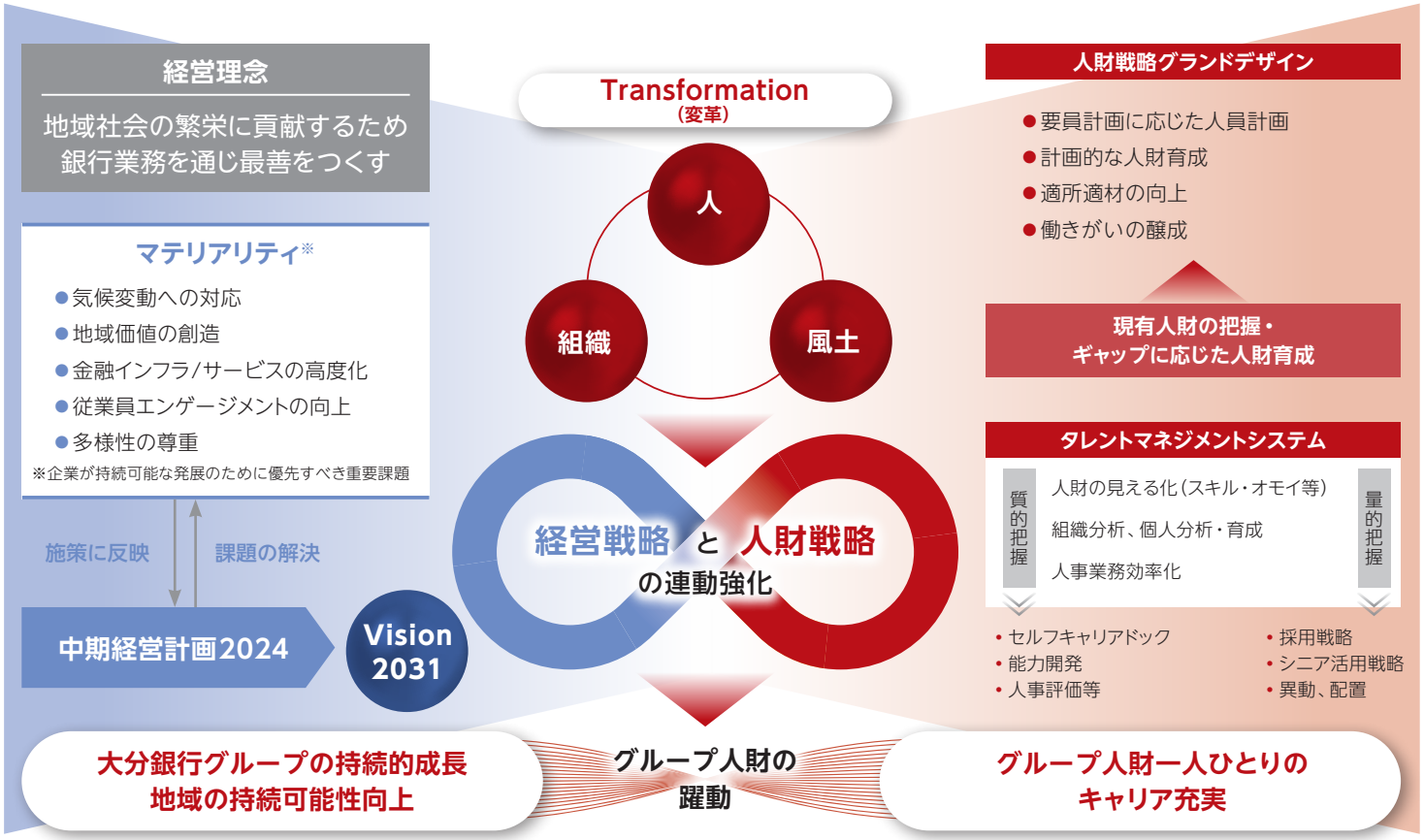
### 新人事制度の目指す方向性

当行の経営戦略は、経営理念「地域社会の繁栄に貢献するため銀行業務を通じ最善をつくす」を実践し、地域やお客さまの課題解決を通じて、当行グループとお客さまの持続的成長とともに、地域の持続可能性を高めていくことです。

その経営戦略を実現するためには、担い手である従業員一人ひとりの働きがい・やりがいを高める人的資本経営を実践し、地域価値創造に向け躍動する「人・組織・風土」づくりが重要となります。

新人事制度では、従業員一人ひとりの“誇り”“働きがい”を高めることができる「人・組織・風土」変革を行い、これまで以上に経営戦略と人財戦略の連動を強化することによって、グループ人財の躍動を目指しています。

**基本テーマ**　誇りを胸に、働きがいが高まる“だいぎんジョブ型人事制度”～頑張りが報われ、安心して働き続けるために～




### 制度設計の考え方

**人 × “Transformation”**

- だいぎんジョブ型人事制度の導入により多様な価値観を創造しキャリア形成ができる体系の構築
- CDPと連動したプロフェッショナル人財の計画的育成・キャリアオーナーシップ人財の育成

**組織 × “Transformation”**

- 経営戦略と連動した動的な人財ポートフォリオ構築
- 役割に応じた資格・報酬体系とし、やりがいが持てる組織の構築
- 多様な人財が活躍し、組織のポテンシャルの最大化を目指す

**風土 × “Transformation”**

- 挑戦心があふれる企業に向けたカルチャーイノベーションの実現
- 公平性・納得性・心理的安全性の向上
- ワークライフインテグレーションに向けた基盤構築

### だいぎんジョブ型人事制度

長期的な視点で銀行業務全般を担える人財の育成を行う「人」基準の職能資格制度に加え、担う役割やその貢献度を重視する「役割」基準で処遇を行う役割等級制度をベースに当行仕様にアレンジしたハイブリッド資格制度(「職能」+「役割(重視)」)に、評価制度・報酬制度を組み合わせた人事制度。

# 銀行経営の基盤となる人的資本

## 従業員の状況

**従業員数※1（当行）**
1,495名

**平均年間給与**
7,075千円

**平均年齢**
39歳5カ月

**平均勤続年数**
15年11カ月

**平均年間給与の対前事業年度増減率（正規雇用）※2**
4.5%

**管理・監督職に占める女性労働者の割合※4**
20.3%

**うち管理職に占める女性労働者の割合※3**
5.1%

**男性の育児休業等取得率※5**
127.9%

**男女の賃金の差異※3**

| 全労働者 | うち正規雇用 | うち非正規雇 |
|---|---|---|
| 45.6% | 65.1% | 50.1% |

※1 従業員数は、当行から他社への出向者72人、嘱託及び臨時従業員686人を除き、他社から当行への出向者76人及び執行役員7人を含んでおります。
※2 2024年度の平均年間給与（正規雇用）は6,771千円、2025年度の平均年間給与（正規雇用）は7,075千円であり、304千円増加しております。2025年度の賃上げについては、2023年度から3年連続で実施しております。
※3「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号）の規定に基づき算出したもので、労働組合における非組合員としております。
※4 管理・監督職は※3の管理職に、管理職の手前の職位者及び同等の権限を有する者で管理職の候補者層である次長・支店長代理職を監督職として加えております。
※5「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（1991年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（1991年労働省令第25号）第71号の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

## 健幸経営（「健幸経営」は健康と幸福を足し合わせた造語）

当行では「財（たから）」である従業員の健康の向上に取り組む健康経営を実践しており、健康診断やストレスチェックのほか、職場の活性化・ワークライフインテグレーション・メンタルヘルスケア・病気と仕事の両立支援など各種「健康増進」施策へ積極的に取り組んでいます。

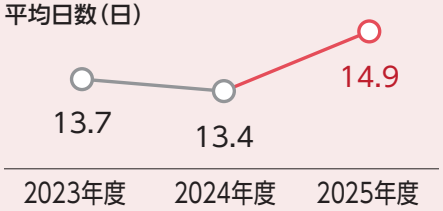
また健康体操・部活支援・ウォーキングイベント・従業員向けセミナーなどの具体的な取り組みが評価されており、引き続き「健幸経営」を推進していくと同時に活力ある地域づくりにも一層貢献していきます。

プラチナくるみん 子育てサポートしています
働き続けながら介護する社員を応援します！
SPORTS YELL COMPANY 2026
2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

## TOPICS 休暇制度の拡充

当行は2016年4月に「健康経営宣言」を行い、いきいきと働ける職場づくりを目指し、各種施策に取り組んできました。健康経営は単なる「従業員の健康管理」を超え、「将来の企業価値を高めるための戦略的投資」として重要性が増していることから、今後一層取り組みを強化してまいります。

**1人当たりの年次有給休暇取得 平均日数（日）**




**2026年度に新設した休暇制度**

| 休暇制度 | 取得目的 |
|---|---|
| アニバーサリー休暇 | 結婚記念日など家族との時間を大切にするため |
| ウェルネス休暇 | 不妊治療や再検査などで通院をするため |

# 銀行経営の基盤となる人的資本

## 活力ある組織風土の醸成

**多様な働き方を推進し、生産性を向上させながら、働く人々のワークライフインテグレーションを向上させることを目指す取り組みをしています。ダイバーシティ(多様な人財の活躍)によりインクルージョン(組織が活性化している状態)が生まれるためには、多様な人財を受け入れることができる組織になることが必要であり、そのためには、多様な人財のワークライフインテグレーションを支援する働き方改革が重要となります。当行においては、2024年10月に「ダイバーシティ&インクルージョン基本方針」を策定し、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、新たな価値や発想を生み出すことにより、企業価値向上に繋げる取り組みを強化しております。**

## ダイバーシティ&インクルージョン基本方針

多様な価値観や個性を持つ従業員一人ひとりを認め合うことで、新たな価値創造につながるダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進し、企業価値の向上に努めていきます。

### 1 企業風土の醸成

従業員一人ひとりがダイバーシティ&インクルージョンの重要性を理解し、多様な価値観を認め合うことにより、意欲・能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを推進します。

- 「D&Iニュース」出状
- ダイバーシティ講義による啓蒙
- ワーキンググループによる横断的な活動

### 2 多様な人財の活躍推進

多様な価値観やバックグラウンドを持った従業員一人ひとりが輝ける公平性のある組織づくりを推進します。

- 女性活躍推進
- オーダーメイド型1on1ミーティングの実施
- ビジネスカジュアルの導入
- 副業制度の導入
- 障がい者活躍支援・定着化への取り組み
- LGBTQ+への対応

### 3 働き方の見直し

従業員一人ひとりのライフステージにおいて、やりがいや充実感を持ち働くことができる職場環境の整備を図ります。

- 「男性の育児休業」取得義務化
- 休暇制度拡充
- 時間外勤務削減

### ダイバーシティ&インクルージョンWG

2024年度より組織横断的なワーキンググループを組成し、D&Iに関するテーマに、性別・年齢・職位等属性の異なるメンバーから多様な意見を出し合い、施策に反映することを目的として活動しています。

2026年4月のビジネスカジュアル導入に伴う身だしなみ基準は、ワーキンググループで出された意見を取り入れております。引き続きワーキンググループの活動を継続し、自主性のある風土の醸成を進めております。

### オーダーメイド型1on1ミーティング

所属内の1on1ミーティングに留まらず、所属を超えて多様な業務経験や人生経験を持つ自身のロールモデルとなりうる管理職や役席との面談を実現する仕組みです。

### ビジネスカジュアルの導入

2026年4月、多様性の尊重や自律的成長を支援する企業風土・イノベーションが起こる環境を整えるとともに、気候変動等の環境変化への柔軟な対応により、働きやすさが高まることで従業員エンゲージメントや生産性の向上に繋げるため、勤務時の服装ルールの見直し(ビジネスカジュアル導入、女性従業員の制服廃止)を実施しております。

### 副業制度の導入

2026年4月、多様な働き方や自己実現を図れる機会として副業制度を導入。従業員の新たな人脈の形成、知識・スキルの向上、自律的なキャリア形成に繋げ、銀行業務における質の高いサービスの提供、地域社会の発展に貢献することで地域の持続可能性を高めます。

### WGテーマ

**第1期**
- キャリア実現に向けて挑戦する仕組みづくり
- ワークライフインテグレーションの実現

**第2期**
- 多様な勤務スタイルの実現
- キャリアや仕事を主体的に捉え、自律・自走しながら周囲と共創する人財の育成



### TOPICS オーダーメイド型1on1ミーティング

**面談希望者側の声**
- 具体的な業務に直結する能力を知ることで、自身の現状と課題が明確になり、自己啓発に対するモチベーションが向上しました。
- これまでのキャリアステップを聞かせていただき、今後自分が銀行でどう進むかを考える際のモデルケースを増やすことができました。

**面談相手側の声**
- 自分が今後どのようなキャリアを目指しているのかを整理・言語化する良い機会となりました。
- 面談の事前準備をする中で、自身のキャリアを振り返ることで、自分のありたい姿を再確認する機会となり、面談希望者の前向きな姿勢に刺激を受け、自身もチャレンジしたい気持ちになりました。

# 銀行経営の基盤となる人的資本

## だいぎん Woman's Action～自律・挑戦・成長～

2026年4月に、これまで個別に実施してきた女性活躍推進施策の総称を「だいぎん Woman's Action～自律・挑戦・成長～」として体系化しました。これは入行してから、各年代・各層に応じた女性活躍推進に資するポジティブアクションを一気通貫して展開し、女性行員一人ひとりが自身の可能性を最大限に引き出し、輝ける未来を築くための支援を包括的に行うものです。

すべての行員の「自律・挑戦・成長」を支え、個人の力を最大限に引き出すことで、組織全体として新たな価値を創造していくための施策です。

この「だいぎん Woman's Action」の根底には、大きく二つの明確な目的があります。

① これまで点として存在していた施策を線として繋ぎ合わせることで、女性がこれまで以上にステップアップできるような仕組みを構築すること。

② 女性自身が自律してキャリアを形成し、その中で得られる経験やスキルを最大限に発揮できるような組織風土を醸成すること。

〈だいぎん Woman's Action ～自律・挑戦・成長～の体制図〉




| | |
|---|---|
| 共通 | ●セルフキャリアドック(キャリア研修・キャリア面談・1on1ミーティング)、キャリア開発プログラム(CDP)、オーダーメイド型1on1※4<br>●サタデーカレッジ(各種マネジメントスキル)、【Eラーニング】e-JINZAI・flier(フライヤー)・Smart skill library |
| 職場環境整備 | ●新人事制度(ウェルネス休暇、キャリアデザイン休職制度)<br>●育休者セミナー、育休復職前面談、仕事と育児の両立支援諸制度 |

※1 得意分野・不得意分野を互いに補う効果的な組み合わせの人員配置を行うことで、相乗効果(シナジー)を発揮し成長を促す仕組み
※2 人財開発部との面談により、本人と銀行がキャリアビジョンを共有し、キャリア形成を支援する仕組み
※3 多様な職務を若手行員時代から経験させることで、職域拡大に繋げる仕組み
※4 自身の所属を超えて、多様な業務経験を持つ管理職などと1on1ミーティングを実施し、キャリアビジョンの明確化等を促す仕組み

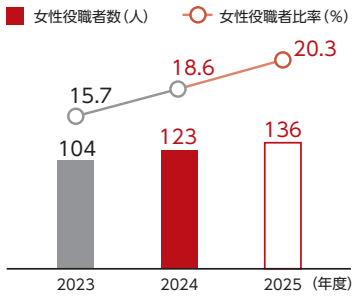
### 働きやすい環境の整備

2024年4月には、ダイバーシティ推進室を新設し、様々な施策により推進を加速させています。

女性が働きやすい環境の整備に取り組み、出産・育児や介護などのライフイベントと仕事を両立できるよう、休暇制度や支援体制を拡充しており、女性役職者数も増加しております。

2016年4月 ダイバーシティ推進チーム ▶ 2024年 ダイバーシティ推進室

女性役職者数推移（女性代理職以上）

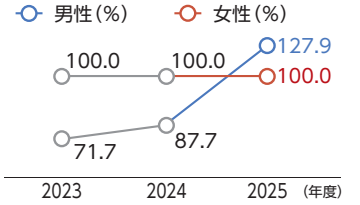



### 男性の育児休暇取得の義務化

仕事と育児の両立支援の目的から男性の育児休業を取得しやすい環境を整えるため、2026年4月より取得義務化の運用を開始しています。

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画(2026年～2031年)」では、「管理職に占める女性比率を10%以上とする」および「男性育休取得率を100%以上、平均取得期間を10日以上とする」を目標に掲げ取り組みを進めています。

育児休業の取得割合




※行内規程において、育児休業等取得については子が2歳に達する日を限度としているため、単年度実績として反映していない場合があります。

### 女性向けキャリア開発支援プログラム

中長期的な女性管理職の輩出や役員登用へ向けて、研修をはじめキャリア面談や職域の拡大など、各ポジションに沿ったキャリアサポートを行うことで、女性の意識改革を進めています。また、女性の挑戦機会を創出し、キャリア選択肢の拡大を図るため、行外研修や講座への派遣、他流試合への機会も広げています。



### 両立支援制度

育児や介護等ライフイベントや事情に応じて柔軟に働くことができるよう、時短勤務制度や看護・介護休暇など各種制度を導入しています。

### 産育休者へのサポート



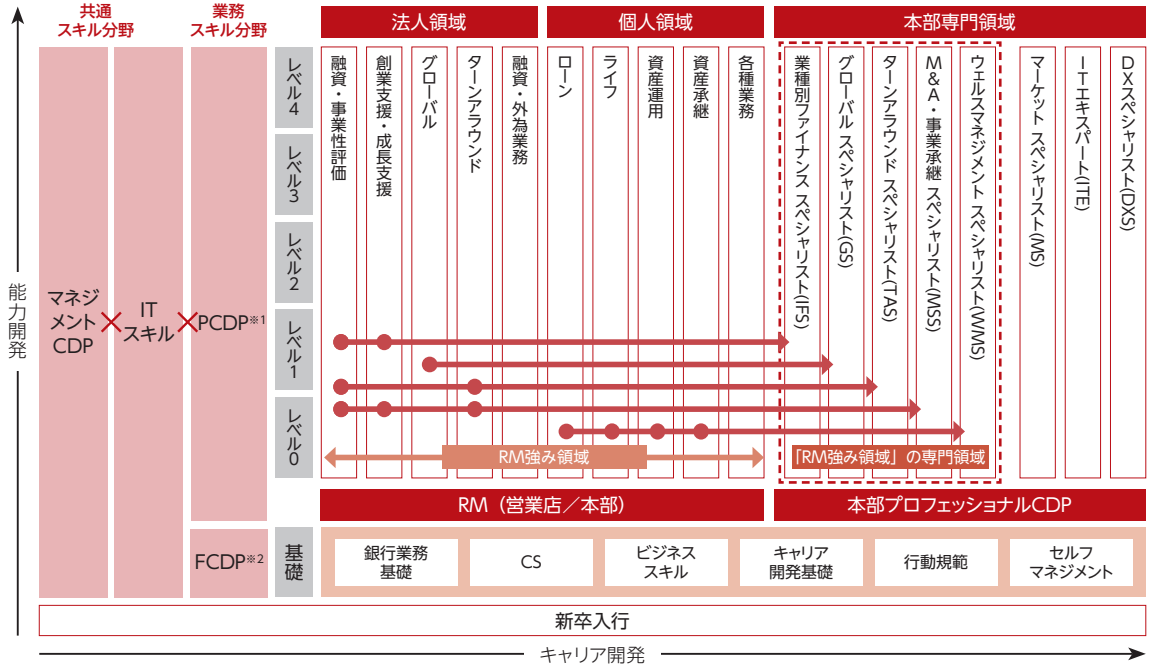
育休者セミナーを開催し、育児に役立つ講演や先輩ママ行員との座談会形式の情報交換会などネットワーク作りをサポートしています。また不安なく復職できるよう、復職前面談を行っています。個人のスマートフォンにて学習支援ポータルも活用されています。

# 銀行経営の基盤となる人的資本

## キャリア開発プログラム(CDP)

当行では「キャリア開発」と「能力開発」を二つの柱として人財育成を展開しています。行員は以下の「キャリアマップ」を参照し、今後のキャリアの可能性や自身のキャリア目標について考えます。

### キャリアマップ




※1 PCDP:プロフェッショナルCDP(4年目～管理職)　※2 FCDP:ファンダメンタルCDP(新入社員～3年目)
レベル4…その分野の第一人者レベルの人財、レベル3…高い専門性を基に価値創造をできる人財、レベル2…その分野に必要な専門性を備えた人財、
レベル1…専門性の基盤を確立している人財

### 企業内大学「D-Career アカデミー」

2022年度に「行員のキャリア形成支援」と「専門能力の開発支援」を目的とした枠組みを創設しました。これは、自律的成長の実現、効率的な知識・スキル習得、CDPと連動した能力開発体系の構築を目指し、従業員エンゲージメントと価値創造を促進します。現在、CDPに連動した60以上の研修・セミナー、通信講座、資格試験、e-ラーニングなど、行員の自律を促す多様な自己啓発コンテンツを提供しています。

### タレントマネジメントシステム「D-Career Box」

人事データを一元管理し、行員理解を深めるために導入しました。当行では、キャリア開発を促進するシステム環境として2020年から運用を開始し、主に人事施策や上司と部下のコミュニケーション促進に利用しております。今後は行員が学び、自律的に成長する「集いの場」として活用することで、「自ら成長を楽しむ」文化を醸成することを目指しています。

### 戦略的な専門人財の育成

#### キャリア開発プログラム(CDP)カテゴリー別・レベル別人員数

業務領域を営業店で必要なカテゴリー(法人/個人)と本部で必要なカテゴリー(全8種類)に区分しております。

自己評価および上司による部下評価により、知識・スキル・経験項目を評価。評価結果により、能力の保有状況をレベル0～4の5段階で表しております。

企業内大学や実践的な育成プログラムを構築し、自律的な能力開発を促すことにより、2026年度末には法人・個人・本部専門領域でレベル3以上の人員550名以上の確保を目指しております。

2025年度はレベル3以上の行員数合計は580名(前年度比+69名)となり、専門知識を有する行員は増加。継続的な取り組みにより着実な人員増加および能力向上が図れております。

(名)

| カテゴリー | レベル0～2 | レベル3 | レベル4 |
|---|---|---|---|
| 法人領域 | 971(993) | 157(131) | 41(35) |
| 個人領域 | 947(956) | 182(167) | 40(36) |
| 本部専門領域 | 521(550) | 73(64) | 87(78) |
| 業種別ファイナンススペシャリスト | 166(157) | 13(13) | 25(21) |
| グローバルスペシャリスト | 46(55) | 7(6) | 4(4) |
| ターンアラウンドスペシャリスト | 29(30) | 4(4) | 6(5) |
| M&A・事業承継スペシャリスト | 22(29) | 1(1) | 9(9) |
| ウェルスマネジメントスペシャリスト | 85(106) | 35(27) | 16(14) |
| マーケットスペシャリスト | 37(41) | 3(3) | 8(8) |
| ITエキスパート | 108(107) | 7(8) | 11(12) |
| DXスペシャリスト | 28(25) | 3(2) | 8(5) |
| 合計 | 2,439(2,499) | 412(362) | 168(149) |
| レベル3以上の行員数 | | | 580(511) |

※2025年度、(　)内は2024年度

### 学習支援システム「Progress Navi」

2023年度より運用を開始。キャリア開発や能力開発にかかる各種情報を一元で管理できるため、行員のキャリアビジョン実現に向けた「成長」を円滑にサポートしています。スマートフォンのアプリケーションからも利用可能となっており、行員一人ひとりのライフスタイルに合わせて「いつでもどこでも学べる」環境の創出により自己啓発の選択肢が広がっています。

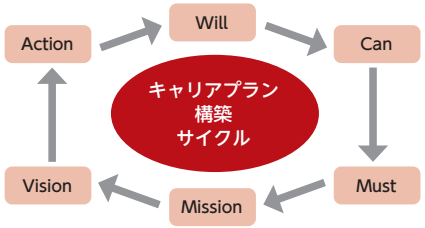


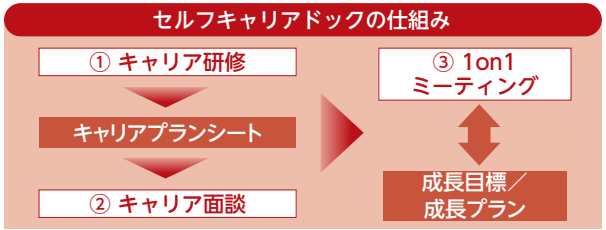
# 銀行経営の基盤となる人的資本

## 魅力あるキャリア開発支援

### セルフキャリアドック

経営理念や人財育成上のビジョンに基づき、行員の主体的なキャリア形成を促進・支援しています。キャリアプラン構築サイクルを回転させながら、当行における「使命・ビジョン・仕事」と行員自身の「価値観」を適合させていく取り組みです。




**① キャリア研修**

各自の「Will（やりたいこと）」「Can（できること）」「Must（しなければならないこと）」を充実させ「やりがい」や「働きがい」につなげていく考え方を全体に浸透させるため、目線の変わるタイミングという意味で階層別（新任管理職・新任代理・新任係長・3年目・2年目・1年目・52歳）で開催しています。

**② キャリア面談**

「キャリア研修」受講者を対象に人財開発部と面談する取り組みです。研修を通じてキャリアに関する知識・自己理解・仕事理解を深めるなかで「キャリアビジョン」を本人と共有し、キャリア形成を支援します。

**③ 1on1ミーティング**

部下を主役とした対話型のコミュニケーション。行員一人ひとりの多様な能力を伸ばして活かす職場づくりを目的としている取り組み。「組織の成功循環モデル」と「経験学習サイクル」の確立を目指しています。

## 人財育成の強化

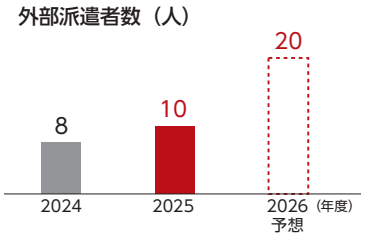
### 研修体系の整備・拡充

注力分野の一つである法人領域について、レベルに合わせた研修体系を構築しております。

| 法人領域 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 強み領域 | 融資・事業性評価 | 創業支援・成長支援 | ターンアラウンド | 融資・外為 | グローバル |
| 能力カテゴリー | ・コンサルティング<br>・リスクマネジメント<br>・業種毎専門性<br>・事業企業分析評価<br>・法務・税務・財務 | ・創業計画支援<br>・企業価値源泉の創造<br>・成長支援等 | ・企業分析評価<br>・再生計画策定<br>・事業継続支援等 | ・融資業務<br>・外為業務 | ・貿易<br>・海外進出<br>・外為<br>・為替ヘッジ |
| レベル | 研修・セミナー・トレーニー | | | | |
| レベル4 | | | | | |
| レベル3 | 融資部トレーニー | | 事業支援室トレーニー | 融資部トレーニー<br>外為役職者研修 | 代理・係長海外研修 |
| レベル2 | 法人営業スタイル実践プログラム<br>法人営業ソリューション研修<br>人材紹介サービス活用習得講座 | 法人営業スタイル実践プログラム<br>法人営業ソリューション研修<br>人材紹介サービス活用習得講座 | | 法人営業スタイル実践プログラム<br>不動産担保セミナー<br>外為担当者研修 | 国際ソリューション研修 |
| レベル1 | 取引先サポート研修<br>法人融資力養成研修<br>法人営業力強化研修<br>事業性評価セミナー | 取引先サポート研修<br>法人融資力養成研修<br>法人営業力強化研修 | | 法人融資力養成研修 | |
| レベル0 | 法人営業初級者研修 | 法人営業初級者研修 | | | |

### 積極的な外部派遣

高度な専門知識の習得や実務能力、経営感覚の醸成、人脈の形成を目的として、外部派遣研修を積極的に実施しています。戦略分野における専門人財育成を図るために、外部派遣先および派遣者数を増やしています。



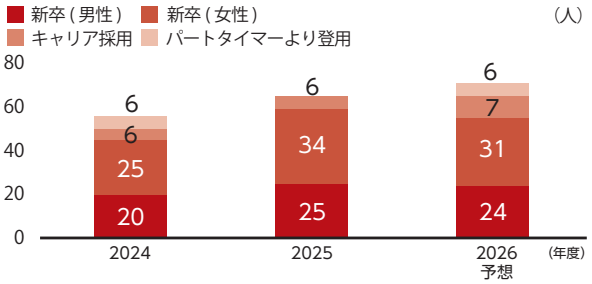

**主な派遣分野**

- ストラクチャードファイナンス
- M&A・事業承継
- 有価証券運用

# 銀行経営の基盤となる人的資本

## 採用の多様化

当行は、持続的な成長に向けて新卒採用とキャリア採用を強化しております。未来の核となる新卒層の柔軟な発想力と、即戦力となるキャリア層の高度な専門性を掛け合わせ、組織の多様性とイノベーション創出を加速させます。異なる背景や経験を持つ多様な人財が、それぞれの強みを最大限に発揮し、共に挑戦し続けられる環境づくりを推進することで、変化の激しい環境において更なる企業価値の向上を目指します。




### 新卒採用の強化（インターンシップ）



金融業界に興味がある学生を対象としてインターンシップを開催しています。個人／法人コンサルティング業務などの体験を通じて、当行グループの魅力や実際に働くイメージを持てるようにプログラムを充実させ、2025年度は、Uターン希望者が参加しやすいように都市部での開催を増やしました。

### キャリア採用の強化

キャリア採用については、リファラル採用やアルムナイ採用も含めており、当行退職者、コンサルティング営業経験者、IT/DXに関する知識を有する等、社会人経験のある即戦力人財の採用拡大を図っております。

### シニア人財の活用

2026年4月より定年退職者再雇用制度を改定し、60歳以上の当行定年退職者を嘱託行員として登用しております。

**TOPICS**

### キャリア採用者



法人ソリューション部
ソリューション営業室
コンサルティンググループ
**水上 仁**　**法人保険アドバイザー**

**当行を選定した理由**

私は新卒で損害保険会社に入社し、これまで損害保険営業に20年、生命保険営業に14年携わり営業活動に邁進してきました。グループ会社出向により営業現場を離れましたが、自身の仕事の原動力は「生命保険の販売を通じてお客さまの喜ぶ顔が見たい」という思いであることを再認識し、転職を決意しました。他金融機関の選択肢もありましたが、以前、当行へ出向した時に感じた「行員の皆さまの温かさ」と、暮らして実感した「大分県の魅力」が印象的だったため、選択しました。自身の活動を通じて、お客さまの発展と行員の皆さまの成長を支え、次世代へと続く確かな礎を築いていきたいと考えております。

## 人的資本投資

当行は、ステークホルダーの中心を「従業員」としバランスあるステークホルダー経営を目指しており、中期経営計画2024において、計画期間中の人財育成に係る成長投資額を5億円とし、持続的成長に向けた人的資本投資の取り組みを実施しております。

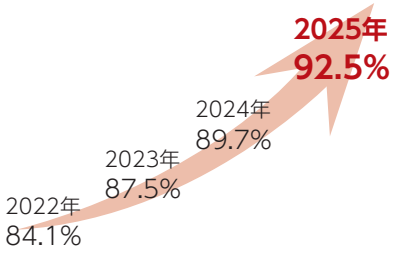
### 人的資本投資額の推移

| カテゴリー | 2024 年度実績 | 2025 年度実績 | 2026 年度予想 |
|---|---|---|---|
| 自己啓発等に対する取り組み支援 | 66百万円 | 118百万円 | 118百万円 |
| 研修費用・研修に係る旅費 | 90百万円 | 73百万円 | 73百万円 |
| 研修出向者の人件費 | 26百万円 | 30百万円 | 39百万円 |
| 合計 | 182百万円 | 221百万円 | 230百万円 |

## 従業員エンゲージメントの向上

行内評価　エンゲージメントサーベイ

項目「当行の従業員であることを誇りに思う」




### 現状認識

当行は、人財育成方針および社内環境整備方針に基づく各種取り組みに加え、4年連続となる賃上げや5年連続となる初任給引上げ等を通じ、従業員エンゲージメントの向上に徹底してこだわってまいりました。従業員エンゲージメントを重要指標の一つと位置づけ、毎年85%以上の維持を目標に掲げる中、当行のスコアは毎年着実に向上し、2025年度には92.5%と高い水準となりました。これは当行における最大の無形資産（人的資本）であると認識しており、この強固なエンゲージメント基盤を、当行の持続的成長および中長期的な企業価値向上へと確実に結びつけてまいります。

### エンゲージメントの深化と価値創造に向けた施策

- 自律的・専門的な人財の育成：多様なキャリアパスの構築、公募制度の拡充、リスキリング支援
- 働きやすい職場環境の充実：有給休暇取得率の向上、時間外労働時間の短縮、健幸経営の実践
- ダイバーシティ&インクルージョン向上：女性活躍推進に向けた取り組み、シニア人財の活躍支援、両立支援の充実

# 気候変動への対応




**近年、異常気象や災害による被害が甚大化しており、気候変動がお客さまや当行に与える影響は徐々に大きくなっています。大分銀行は、TCFD提言※に賛同し、気候変動・環境問題への対応を強化するとともに、TCFD提言を踏まえたリスク・機会に関する情報開示の充実に努めてまいります。**

※ TCFD提言：金融安定理事会が設立した「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」。企業の気候変動リスクおよび機会等の情報開示を推奨。

## サステナビリティ基本方針

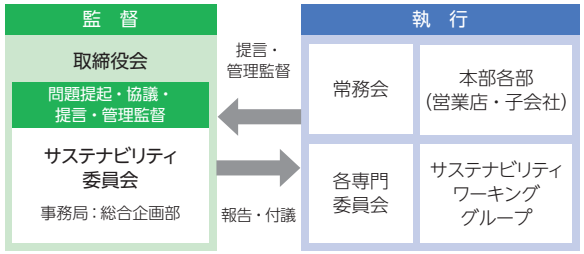
大分銀行グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題として認識し、解決に向けて積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上をめざしてまいります。またサステナビリティに関する取り組みについて情報開示や対話を行い、各ステークホルダーとの信頼関係の構築に努めます。

「サステナブル投融資方針」については、右の二次元コードをご参照ください。
https://www.oitabank.co.jp/company/sus/management/

## ガバナンス

### 気候変動への取組姿勢（方針）

当行は、気候変動を含むサステナビリティに関する課題への取り組みを推進するため、取締役会においてサステナビリティ委員会およびサステナビリティ基本方針を制定しております。




### 監督体制（体制）

取締役会議長を委員長とするサステナビリティ委員会における提言をもとに、サステナビリティワーキンググループをはじめとする各執行機関において全行横断的な協議を行い、取締役会へ報告・付議を行う態勢としています。

### サステナビリティ委員会

**目的**

持続可能な社会の実現と当行の持続的な企業価値向上に向け、当行が取り組むべきサステナビリティを巡る課題について闊達な意見交換を行うことでサステナビリティ経営の深化を図る。

**2025年度 サステナビリティ委員会における主な議題**

●多様性の尊重（ダイバーシティ推進等）　●マテリアリティ（見直し等）

## 戦略

大分銀行グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題として認識し、解決に向けて積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上を目指し、「サステナビリティ基本方針」を制定しました。また、長期ビジョンの実現に向けマテリアリティ（優先すべき重要課題）を特定し、その一つである「気候変動への対応」は大分銀行グループおよびステークホルダーにおける重要課題であり、経営理念や経営ビジョンに基づきサステナビリティ経営の戦略の一つとして取り組みを強化していきます。

### リスク・機会

当行は、気候変動に関連して、次ページの「リスク」と「機会」を認識しています。なお「リスク」については、顕在化の時期および事業への影響度を考慮のうえ、「特に重要なリスク」として認識したものです。

気候変動に関する経営戦略策定やリスク管理強化には、気候変動関連のリスクと機会を評価し、お取引先ならびに当行グループへの影響を把握することが重要な視点と考えます。気候変動対応をビジネス機会ととらえ、中長期的な目線でお取引先や地域のお客さまの課題やニーズを理解し、気候変動対応や脱炭素社会への移行の支援を行うことで、投融資をはじめとしたソリューションの提供などのビジネス機会の創出に取り組んでいきます。

# 気候変動への対応

## 戦略

### リスクと機会

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| リスク | 移行リスク | 政策・法規制 | 脱炭素に関する諸規制の変化（税制の変更・法規制や取引先からの要請強化・業界における技術開発の変化等）による融資先の事業活動や財務への影響 | 短期～長期 |
| | | 技術・市場 | 脱炭素化に向けた技術開発の遅延、既存技術の陳腐化リスクに伴う融資先の事業活動や財務への影響や、インバウンド含む観光客の環境意識の高まりなどから、観光事業や宿泊施設における事業活動や財務への影響 | 短期～長期 |
| | | 評判 | 環境に悪影響を及ぼす事業者やプロジェクトに対する投融資等による当行の評判の悪化 | 短期～中期 |
| | 物理的リスク | 急性 | 台風や洪水など自然災害が深刻化・増加することによる突発的なリスク | 短期～中期 |
| | | 慢性 | 降雨・気象パターンの変化や海面上昇など長期にわたるリスク | 中期～長期 |

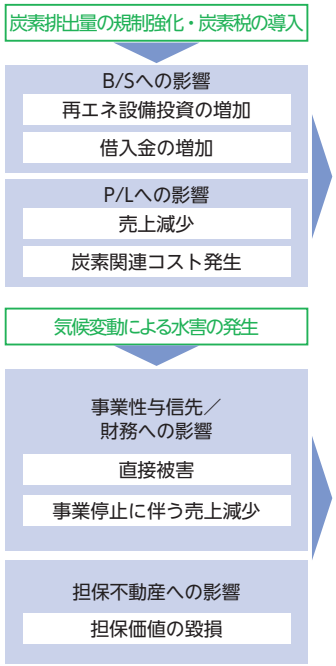
| | | | |
|---|---|---|---|
| 機会 | 資源の効率性 | 省資源化（ペーパーレス等）の推進や再生可能エネルギー活用による生産性向上およびコスト削減 | 短期～中期 |
| | エネルギー源 | エネルギー源のシフトによる調達コストの低下 | 短期～中期 |
| | 製品／サービス | 当行取引先の脱炭素関連の事業や設備投資に関する資金需要の増加 | 短期～中期 |
| | | 気候変動や自然災害に対する顧客の意識・行動変化に伴う、環境関連商品・サービスや保険商品の需要増加 | 中期～長期 |
| | 市場 | 気候関連問題への適切な対応や積極的な開示による各ステークホルダーからの評価の向上 | 中期～長期 |
| | 強靭性 | 気候変動や自然災害に対するインフラ投資、エネルギー源シフトに伴う設備導入等によるファイナンス機会の創出・拡大 | 中期～長期 |

### シナリオ分析　リスク

気候変動リスクが当社グループの財務に及ぼす影響を把握・分析することで、サステナブル経営を高度化、お取引先とのエンゲージメント(対話と伴走支援)を強化していくことを目的として「移行リスク」「物理的リスク」についてシナリオ分析を行っています。

当行においては気候変動がもたらす将来の与信関係費用の増加額を試算するため、「移行リスク」「物理的リスク」に関するシナリオ分析を右記のとおり実施しています。

分析の結果、「移行リスク」「物理的リスク」による財務影響は限定的と評価しています。今後もシナリオ分析手法の高度化や対象範囲拡大により、気候変動関連リスクが当行の財務に与える影響の把握に努めてまいります。




| 移行リスク | |
|---|---|
| シナリオ | シナリオIEAのWorld Energy Outlook 2025におけるNZE（1.5℃シナリオ） |
| 分析対象 | 電力・ガス・石油　セクター |
| 分析手法 | ● 規制強化や税制の変更等に伴うお客さまの事業・財務状況への影響を移行シナリオに基づき予測（設定：炭素税の賦課、事業モデル革新や省エネ設備等への取り組み、市場環境への変化）<br>● その結果から、与信関係費用の増加額を試算 |
| 分析結果 | 2050年までに追加で発生する与信関係費用 **最大28億円**<br>（うち電力・ガス業：25億円、石油業：3億円） |

| 物理的リスク | |
|---|---|
| シナリオ | IPCCの第5次報告書におけるRCP8.5シナリオ（4℃シナリオ） |
| 分析対象 | 大分県内の事業性取引先 |
| 分析手法 | ①財務悪化の影響<br>● 河川洪水による取引先の事業停滞が財務に与える影響をハザードマップ分析をもとに推計し、その結果から与信関係費用の増加額を試算<br>②担保毀損の影響<br>● 当行不動産担保物件（建物）の河川洪水被害による担保毀損額をハザードマップ分析をもとに推計し、その結果から与信関係費用の増加額を試算 |
| 分析結果 | 2050年までに追加で発生する与信関係費用 **最大53億円**<br>（うち財務悪化：50億円、担保毀損：3億円） |

# 気候変動への対応

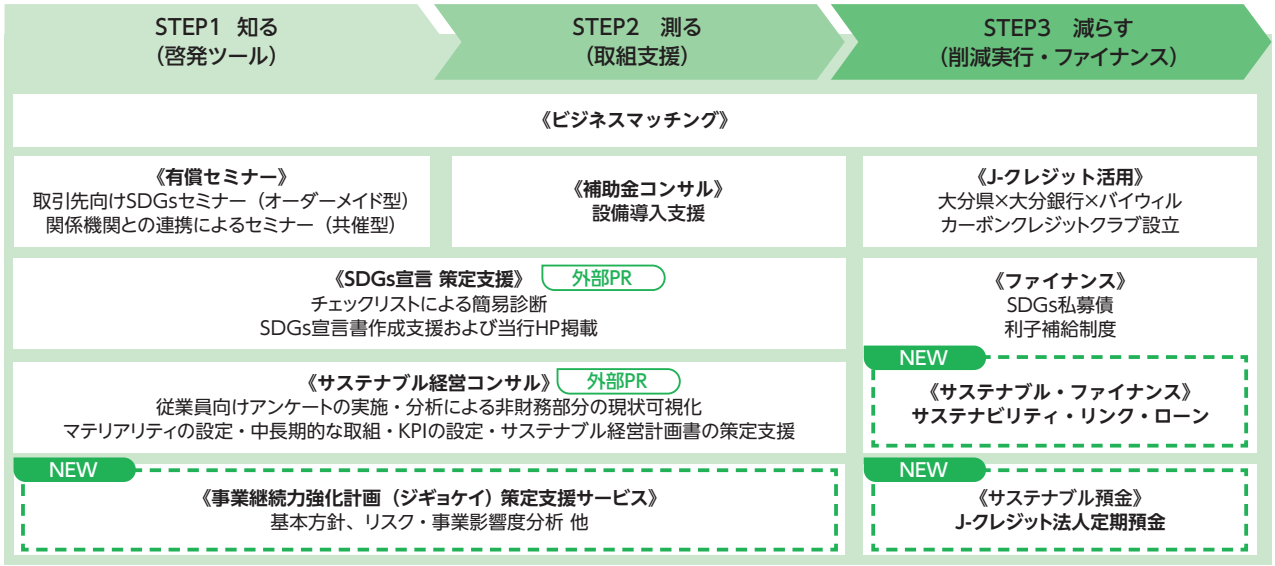
## 戦略

### 分析・調査結果への対応　機会

分析結果から「移行リスク」「物理的リスク」ともに影響は限定的であると想定されますが、分析対象セクターや対象地域が一部であることやシナリオの策定にあたり様々な仮定を置いていることから、必ずしも当行全体の明確なリスクを評価しているものではないと考えています。

引き続き、気候変動がお客さまの事業へ与えるリスクと機会を適切に評価し、事業の成長戦略に組み込むことが必要と考えています。これまでの分析・調査結果をふまえて、お客さまの気候変動に対するレジリエンスを高めていくためのご支援を実施していきます。

SDGsソリューション体系図




### サステナ経営コンサル

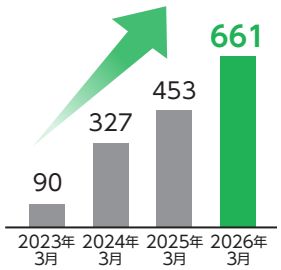
気候変動への対応や脱炭素社会の実現に向けた取り組みを期待される中、当行ではお客さまのニーズや取組状況、環境課題に対応した各種ソリューションサービスを提供しています。

**「だいぎんSDGs経営支援サービス」**

※2022年3月開始

- 「SDGs取組診断ツール」を用いてお客さまのSDGsへの取組状況を見える化
- お客さまのビジネスモデルや取組目標をふまえたSDGs宣言の策定を支援するサービス

SDGs宣言数（件）




**「サステナブル経営コンサル」**

※2024年5月開始

- お客さまの業務とSDGsの関連性の見える化
- 非財務部分のマテリアリティの特定・長期的な取り組み施策・目標・KPI等を盛り込んだ「サステナブル経営計画書」の作成支援

**【支援内容】**

サステナブル経営計画書作成支援

- 従業員の皆さまへのアンケートと分析
- マテリアリティの設定、取り組み、KPIの協議
- 従業員の皆さま向け勉強会
- サステナブル経営計画書に基づく伴走支援
- オリジナルロゴマーク作成支援

他

### SDGs関連 ビジネスマッチング（2026年3月時点）

| 項目 | 連携先 |
|---|---|
| $CO_2$ 排出量の見える化 | （株）ゼロボード、アスエネ（株）、（株）NTT データ |
| PPA 事業 | （株）シェアリングエネルギー、大和エネルギー（株） |
| フードロス | サインポスト（株） |
| 事業継続支援 | デジタルデータソリューション（株） |
| 福利厚生支援 | （株）福利厚生クラブ九州、（株）KOMPEITO 他 |
| 省エネルギー導入 | （株）NEXYZ. |
| J-クレジット創出・売却 | （株）バイウィル |
| 新電力 | 新電力おおいた（株）、（株）ぶんごおおのエナジー 他 |

# 気候変動への対応

## リスク管理

当行は、気候変動に関するリスクが当行の事業運営や財務内容等に影響を及ぼすことを認識しており、統合的リスク管理態勢の枠組み※において、シナリオ分析等の実施により識別・評価をしています。今後もシナリオ分析の対象範囲の拡大および高度化に取り組んでまいります。

気候変動に影響を与えるセクターへの投融資に関しては、「環境・社会に配慮した投融資方針」に則り適切に判断を行っています。

※ 当行では「統合的リスク管理」の定義を、当行の直面するリスクに関して、それぞれのリスクカテゴリー毎（信用リスク、市場リスク、オペレーショナル・リスク等）に評価したリスクを総体的に捉え、当行の経営体力（自己資本）と比較・対照することによって、自己管理型のリスク管理を行うこととしています。

### 1 積極的に取り組む分野

❶ 再生可能エネルギー、脱炭素社会の実現、生物多様性保全等、環境問題の解決に資する事業

❷持続可能な社会づくりに資する事業

### 2 取り組みを原則行わない分野

❶核兵器やクラスター弾など非人道的な兵器の開発・製造を行う事業

❷人権侵害や違法伐採が認識されるパーム油農園開発事業

❸新設の石炭火力発電事業

ただし、例外的に取り組みを検討していく場合は、国のエネルギー政策等を参考

## 指標と目標

### $CO_2$排出量

当行は「気候変動への対応」をマテリアリティとして特定し、自社の事業活動における$CO_2$排出量削減目標に向けた取り組みを行っています。この取り組みを更に加速するため、2024年3月「カーボンニュートラル宣言」を行い、右表のとおり、現行の$CO_2$削減目標を見直しました。当行グループは、これからも気候変動を含む地域課題の解決に向けた取り組みなど、サステナビリティ経営を推進してまいります。

**カーボンニュートラル宣言（2024年3月見直し後）**

| | 2026年度（中計2024目標） | 2030年度 | 2050年度 |
|---|---|---|---|
| 目標 | △65%（2013年度対比） | △70%（2013年度対比） | カーボンニュートラル |

※$CO_2$排出量の対象範囲：SCOPE1・2

### 実績推移

2025年度末時点の実績は下表のとおりとなっています。

脱炭素社会の実現に向け重要な指標であると認識しており、今後についても分析の強化・高度化を図っていきます。

**$CO_2$排出量**

（単位：t-$CO_2$）

| 計測内容 | | | | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|
| 対象：当行グループ | | | | |
| SCOPE1 | 直接的エネルギー消費（ガソリン、LPG、都市ガス） | | | 763 |
| SCOPE2 | 間接的エネルギー消費（電気） | | マーケット基準 | 1,475 |
| | | | ※ご参考（ロケーション基準） | (3,840) |
| 合計 | | | | 2,238 |
| 対象：銀行単体 | | | | |
| SCOPE 3 | カテゴリー 1 | 購入した製品・サービス | | 1,951 |
| | カテゴリー 2 | 資本財 | | 3,429 |
| | カテゴリー 3 | 電気（SCOPE1・2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動） | | 741 |
| | カテゴリー 4 | 輸送〈上流〉 | | 1,020 |
| | カテゴリー 5 | 事業からでる廃棄物 | | 157 |
| | カテゴリー 6 | 出張 | | 198 |
| | カテゴリー 7 | 雇用者の通勤 | | 628 |
| | カテゴリー 15 | 投融資 | | 3,578,939 |
| 合計 | | | | 3,587,063 |

# 気候変動への対応

## 指標と目標

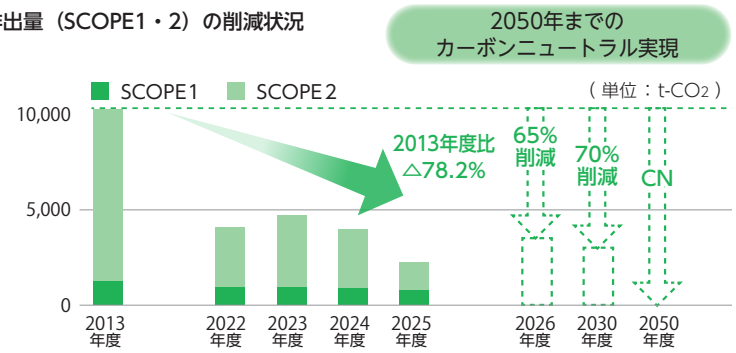
### SCOPE1・2

気候変動への対応強化の一環として、大分銀行グループを対象範囲にて算定。2025年度は実質再エネ由来の電力契約への変更等により$CO_2$排出量は減少。基準年度対比にて削減率78.2%(前年度対比16.8ポイント改善)となりました。中期経営計画及びVision2031の目標を上回る水準にて進捗が進んでいます。

(単位:t-$CO_2$)

| 対象:当行グループ | 2013年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| SCOPE1<br>(ガソリン、LPG、都市ガス) | 1,218 | 931 | 931 | 881 | 763 |
| SCOPE2(電気) | 9,029 | 3,139 | 3,770 | 3,075 | 1,475 |
| 合計 | 10,247 | 4,070 | 4,701 | 3,956 | 2,238 |
| 削減率(2013年度比) | ― | 60.3% | 54.1% | 61.4% | **78.2%** |

**$CO_2$排出量(SCOPE1・2)の削減状況**




**TOPICS** 環境配慮型の新店舗 ～津久見支店～

新店舗は、当行初となる『ZEB Ready(ゼブ レディ)』認証を取得。当行グループとして、2024年3月「カーボンニュートラル宣言」を行っており、今後も事業活動における環境負荷軽減に努め、気候変動を含む地域課題の解決に向けて取り組んでまいります。



### SCOPE3

大分銀行(単体)における対象区分をカテゴリー1～7および15(ファイナンスドエミッション)として算定をしております。

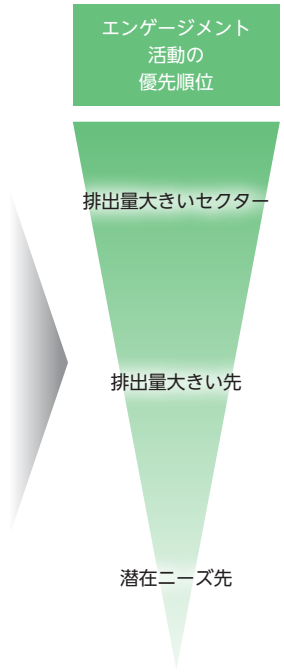
#### カテゴリー15　ファイナンスドエミッションについて

SCOPE3のなかで特にカテゴリー15の投融資による排出量は、金融機関において重要な$CO_2$排出量削減の対象であり、PCAFスタンダードの手法に基づき、投融資先の排出量を試算しています(基準日:2026年3月末、アセットクラス:事業性融資)。

**カテゴリー15(ファイナンスドエミッション):投融資**

(単位:t-$CO_2$)

| セクター/業種 | | 2025年度 DQS | 2025年度 排出量 |
|---|---|---|---|
| エネルギー | 石油及びガス | 3.6 | 117,721 |
| | 石炭 | 4.0 | 2,634 |
| | 電力ユーティリティ | 2.3 | 576,793 |
| 運輸 | 航空貨物 | 4.0 | 40 |
| | 旅客空輸 | 4.0 | 35,943 |
| | 海上輸送 | 3.9 | 133,271 |
| | 鉄道輸送 | 1.6 | 8,585 |
| | トラックサービス | 3.5 | 91,572 |
| | 自動車及び部品 | 1.6 | 17,081 |
| 素材・建築物 | 金属・鉱業 | 1.7 | 151,652 |
| | 化学 | 1.6 | 484,677 |
| | 建設資材 | 2.4 | 132,949 |
| | 資本財 | 3.3 | 687,307 |
| | 不動産管理・開発 | 3.6 | 31,697 |
| 農業・食料・林産物 | 飲料 | 3.9 | 10,773 |
| | 農業 | 3.3 | 33,541 |
| | 加工食品・加工肉 | 3.1 | 116,792 |
| | 製紙・林業製品 | 2.6 | 33,704 |
| その他 | | 3.1 | 912,197 |
| 合計 | | 3.1 | 3,578,939 |




引き続き、算定方法の精緻化・高度化(データクオリティスコア向上など)の検討と同時に、お取引先の脱炭素化の促進に向けて、エンゲージメント活動への更なる活用(優先順位付けなど)をすることで、脱炭素化を推進していきます。

# 気候変動への対応

## 指標と目標

### 炭素関連資産

TCFD提言における開示推奨項目等に基づいた炭素関連資産は一般的に$CO_2$排出量が比較的多い資産とされており、当行の貸出金における炭素関連資産セクターの占める貸出金割合は下表のとおりとなっております。

| 項目/セクター | 炭素関連セクター（2026年3月末基準） | | | |
|---|---|---|---|---|
| | エネルギー | 運輸 | 素材・建築物 | 農業・食料・林産品 |
| 貸出金額(百万円) | 74,673 | 76,803 | 340,573 | 49,273 |
| 割合 | 3.0% | 3.1% | 13.7% | 1.9% |

### SDGs投融資

当行では、SDGsの趣旨等を踏まえた「環境・社会に配慮した投融資方針」に基づき、地域経済を支える金融機関として行う環境・社会課題の解決に資する投融資を「SDGs投融資」としています。2025年度末時点のSDGs投融資実行額は4,187億円となりました。そのうち以下に該当するものを「環境関連」投融資として集計を行っています。

※ 環境関連：再生可能エネルギー、脱炭素社会の実現、生物多様性等、環境問題の解決に資する事業への投融資

**TOPICS** **CDPの気候変動調査で評価「B」認定を取得**（2025年初申請）

2026年2月、CDP※による2025年度の気候変動調査において、気候変動分野の透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップ等が認められ、評価「B」に認定されました。

※環境情報開示における国際的な非営利団体

## 地域一体での脱炭素化へ向けた連携・取り組み

### 県内脱炭素化の推進：大分県・県内金融機関との連携

#### ①「大分サステナビリティ・リンク・ローン活用促進制度」

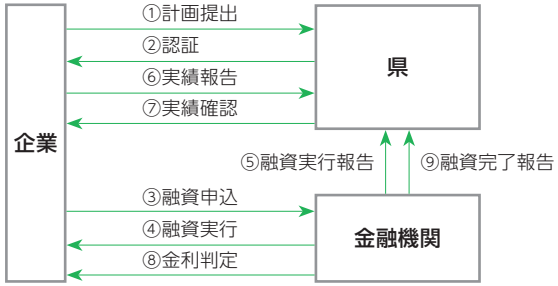
2026年3月大分県では、県内の金融機関と連携し、野心的な排出削減目標を掲げて脱炭素に取り組む企業を支援する新たな仕組みとして「大分サステナビリティ・リンク・ローン活用促進制度」を開始。

本制度は、大分県が企業の削減目標とその毎年の達成状況を確認する一方、当行含む県内金融機関において、その目標の達成状況に応じて金利を引き下げる金融商品「サステナビリティ・リンク・ローン（SLL）」を用意し、企業の取り組みを後押しする仕組みです。

当行は2026年10月より「だいぎんサステナビリティ・リンク・ローン」の取扱いを開始しました。

大分県が掲げるGHG排出量削減目標の達成に向け、地域一体となって取り組んでいます。

**大分サステナビリティ・リンク・ローン活用促進制度の概要**




#### ② 脱炭素先行地域　＊第7回選定事業

**大分県：県と市の広域連携による**
**災害対応力強化と地域脱炭素の両立への挑戦！**
**～避難時のQOLを高める給湯モデルの構築～**

脱炭素先行地域

大分県と佐伯市、臼杵市、津久見市、民間事業者等で共同提案した計画が、環境省の「脱炭素先行地域」に選定されました。当行は共同提案者として、県と市の広域連携により、災害対応力強化と地域脱炭素化を両立させる取り組みを進めてまいります。

【共同提案者】佐伯市、臼杵市、津久見市、うすきエネルギー(株)、(株)大分銀行、
大分県信用組合、国立大学法人大分大学

### 広域連携

#### 九州J-クレジット預金　環境省・4行連携による取り組み

**中・南九州の地域循環共生圏に関する連携協定に基づく共同開発商品**

環境省にて実施された「地域コンソーシアム形成等を通じた地域脱炭素投融資促進事業」にて「中・南九州地域コンソーシアム」を形成。同地域内の脱炭素事業を創出し、脱炭素投融資を加速化する取り組みを推進。今回、本連携協定に基づき更なる脱炭素化を促進するため、J-クレジットによるカーボンオフセットが付与される法人定期預金を開発、販売しました。



# 地域活性化・未来世代への取り組み

## 地域価値の承継

### 三位一体（県民・企業・行政）の共創活動

「理念への共感」と「同じ想い」から、2026/2027シーズンのスポンサー契約を締結しました。

多くのスポンサー企業の皆さまと連携し、地域全体で大分トリニータを支える輪を広げ、スポーツを通じた地域活性化を目指します。




### 田植え体験イベント

当行・明治安田生命保険・大分トリニータ・道の駅原尻の滝の4社が連携して「田植え体験イベント」を開催しました。

本イベントは、「交流人口創出」による地域活性化や「農業体験」を通じた子どもの健全育成などを目的としており、収穫したお米は関係機関を通じて子ども食堂へ寄贈しています。



## 未来世代との対話

### 金融を超えて人を育てる地域共創活動

当行は地域社会の持続的な発展に貢献するため、次世代を担う子どもたちから社会人まで、幅広い世代の金融リテラシー向上を目指し、積極的に金融教育活動を展開しています。今後も、地域社会のニーズに応じた質の高い金融教育を提供してまいります。





## 誰も取り残さない社会

### 太陽の家とともに歩む

大分県別府市にある「太陽の家」は、1965年に医師・中村裕博士が創設した障がい者の自立支援施設です。「保護より機会を（No Charity, but a Chance）」という理念のもと、日本で初めての「福祉工場」を設立するなど、パラスポーツと障がい者雇用の歴史において世界的な拠点となっています。

【特徴】
- 車いすの重度障がい者を世界で初めて銀行窓口係として採用
- 障がい者雇用のモデル店舗
- モデル店舗により、銀行業界の障がい者雇用を一歩前進させる

**1980年7月　大分銀行太陽の家支店を開店**




地銀協レポートにて紹介

### フードドライブ

フードロスの削減・SDGsの取り組み・地域貢献の観点から「フードドライブ」を実施しています。

本年度は第8回目の実施であり、社会福祉法人 大分県社会福祉協議会へ贈呈しました。

**2026年2月　1,327個の食料品・日用品を寄贈**



贈呈式（大分県社会福祉協議会にて）

### 佐賀関火災への支援

去る2025年11月10日に発生した佐賀関地区の大規模火災により、甚大な被害を受けられた方々に対し、心よりお見舞い申し上げるとともに、被災地の復旧・復興支援のため、義援金を寄贈しました。当行は、これからも地域社会の一員として、被災地の皆さまに寄り添い、復興への支援を続けてまいります。

**2026年1月　大分市へ寄付（1,000万円）**



# 私たちの経営基盤


61 コーポレートガバナンス
66 役員一覧
68 コンプライアンス体制
69 リスクガバナンス
72 大分銀行グループの業績（連結）・主要財務データ
73 連結財務諸表
74 大分銀行の概要
75 大分銀行グループの概要
76 株式の状況

# コーポレートガバナンス

## 基本方針

当行は、当行が持続的に成長し、中長期的な企業価値を向上させ、様々なステークホルダーへの価値創造に貢献することを目的として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しており、その中でコーポレートガバナンスの基本的な考え方を以下のとおり定めております。

### ＜コーポレートガバナンスの基本的な考え方＞

■ 当行は、監査等委員会設置会社として、経営環境の変化へのスピーディーな対応や収益機会拡大等の観点から、取締役会が迅速かつ的確な意思決定及び取締役の職務執行の監督を行うとともに、独立社外取締役を含む監査等委員会による経営への監査が有効に機能する仕組みを構築する。

■ 当行は、当行の経営基盤である地域のお客さまに安心してお取引いただけるよう、一層の健全性確保及びコンプライアンス（法令等遵守）の徹底に努める。

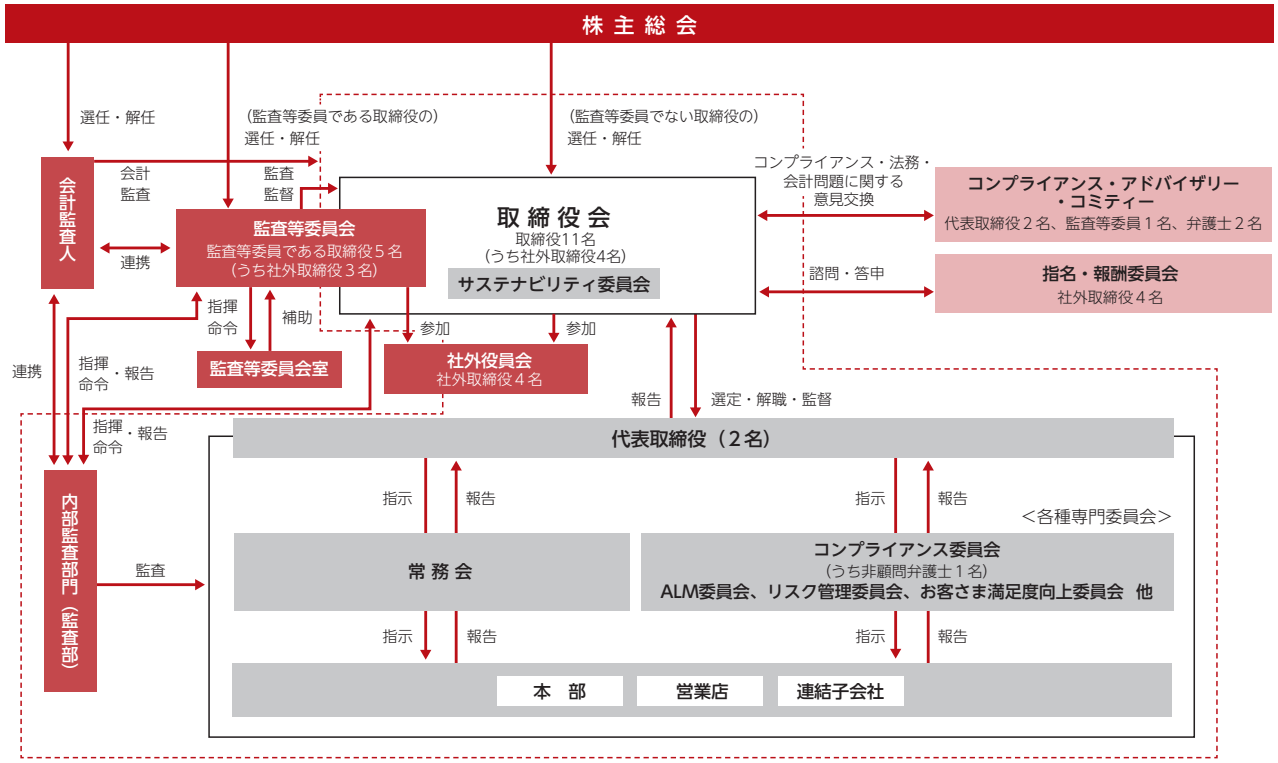
■ 当行は、当行の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

- 株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保する。
- 株主の皆さまを含む当行のステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働する。
- 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 独立社外取締役が役割を発揮する仕組み（取締役会の構成、社外取締役を構成員とする社外役員会の開催、独立社外取締役への情報提供等）を構築し、取締役会による業務執行の監督機能を実効化する。
- 中長期的な企業価値の向上に向け、株主の皆さまとの間で建設的な対話を行う。

## コーポレートガバナンス体制

当行は、コーポレートガバナンスの更なる充実を図るため、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会決議により、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

取締役11名（うち社外取締役4名）で構成される取締役会が経営の意思決定及び取締役の職務執行の監督機能を担う一方、監査等委員5名（うち社外取締役3名）で構成される監査等委員会が取締役の職務執行状況ほか経営全般を監査し適宜助言・勧告等の意見表明や必要な措置を適時に講じることとしており、コーポレートガバナンス体制として十分な実効性が確保されていると判断していることから、現在の機関設計を採用しております。



# コーポレートガバナンス 会社機関の内容

## 取締役会

取締役会は、すべての取締役で構成され、経営に関する重要事項について的確かつ迅速な意思決定を行うとともに、取締役の職務の執行の監督を行っております。具体的な運営や付議基準等は「取締役会規程」にて定め、これに基づき、原則として毎月2回、取締役会を開催しております。

### 取締役会の構成

| 取締役 | | |
|---|---|---|
| | うち社外取締役 | うち女性取締役 |
| 11名 | 4名(36.3%) | 2名(18.1%) |

| 取締役 | | | |
|---|---|---|---|
| 取締役※ | | 監査等委員 | |
| | うち社外取締役 | | うち社外取締役 |
| 6名 | 1名 | 5名 | 3名 |

※監査等委員ではない取締役

### 2025年度の取締役会で議論された主な審議事項

| 議案・報告 |
|---|
| ・取締役会の実効性評価について<br>・取締役の選任、報酬について<br>・決算の確定について<br>・中期経営計画のモニタリングについて<br>・中期経営計画の財務目標の見直しについて<br>・政策保有株式の見直しについて<br>・資本政策の実施について<br>・内部監査計画、内部監査結果について<br>・人事制度の改定について |

## 監査等委員会

監査等委員会は、すべての監査等委員で構成され、原則として毎月2回開催し、監査方針、監査計画、監査結果等について協議を行うこととしております。また、監査等委員は、取締役会、常務会、その他重要な会議へ出席するほか、代表取締役と定期的に会合を持ち、当行が対処すべき課題、監査等委員会監査の整備状況、監査上の重要課題等について意見交換を実施しております。2025年度は合計17回開催されました。

### 監査等委員会の構成(2025年度)

| 氏名 | | 備考 | 出席率 |
|---|---|---|---|
| 平川　浩行 | 委員長 | 常勤監査等委員、委員長 | 100% |
| 森　　毅 | | 常勤監査等委員 | 100% |
| 河野　光雄 | 社外 | 独立社外取締役 | 100% |
| 山本　章子 | 社外 | 独立社外取締役 | 100% |
| 能美　知子 | 社外 | 独立社外取締役 | 100% |

## 指名・報酬委員会

当行では、取締役会の諮問機関として、すべての社外取締役で構成される指名・報酬委員会を設置しております。同委員会では、経営陣幹部・取締役の選解任や報酬等に関する重要事項について審議を行っており、必要に応じて随時開催しております。2025年度は合計5回開催されました。

### 指名・報酬委員会の構成(2025年度)

| 氏名 | | 備考 |
|---|---|---|
| 和田　久継 | 社外 | 独立社外取締役、委員長 |
| 河野　光雄 | 社外 | 独立社外取締役（監査等委員） |
| 山本　章子 | 社外 | 独立社外取締役（監査等委員） |
| 能美　知子 | 社外 | 独立社外取締役（監査等委員） |

## 社外役員会

社外役員会は、すべての社外取締役で構成され、原則として年2回開催し、社外役員間の情報交換や認識の共有を図っております。このほかにも、「代表取締役と社外取締役の協議会」ほか各種協議会を設置し、社外役員の円滑な職務遂行態勢を整備しております。2025年度は合計2回開催されました。

### 社外役員会の構成(2025年度)

| 氏名 | | 備考 |
|---|---|---|
| 和田　久継 | 社外 | 独立社外取締役 |
| 河野　光雄 | 社外 | 独立社外取締役（監査等委員） |
| 山本　章子 | 社外 | 独立社外取締役（監査等委員） |
| 能美　知子 | 社外 | 独立社外取締役（監査等委員） |

# コーポレートガバナンス 社外取締役の選任理由

社外取締役の指名にあたっては、地域経済における経営環境の変化を見通すための専門的な知識や幅広い知見を有し、
あらゆるステークホルダーの視点を踏まえた経営監督機能の発揮を期待し、以下4名の方を選任しております。

| 氏名 | 役職 | 選任の理由および期待される役割 |
|---|---|---|
| 和田　久継 | 取締役 | 三和酒類株式会社の経営に長年携わるなど、企業経営に関する豊富な知識と高い見識を有しております。当行取締役会として備えるべきスキルのうち、企業経営、地域経済・地域振興、サステナビリティ・SDGs/ESGに関する専門的なスキルを有しております。2023年より当行社外取締役を務めており、地元経済事情等を踏まえた的確な意見、助言等のほか、当行の抱える課題の本質を把握し、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に適切な役割を果たしていると判断し、社外取締役として選任しております。<br>和田久継氏個人および同氏が相談役を務める三和酒類株式会社とは通常の銀行取引がありますが、三和酒類株式会社と当行グループとの取引に関しては当決算時点では当行からの出資および貸出金はありません。また、同社との取引による収益は、当行の直近事業年度における連結粗利益の1%未満であり、また同社の直近事業年度における売上高に占める当行との取引の割合も1%未満であり、それぞれがコントロールを受け得る状況ではなく、独立性に与える影響はありません。<br>また和田久継氏個人との取引についても、取引の規模や性質に照らして、独立性に与える影響はなく、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。 |
| 河野　光雄 | 取締役<br>監査等委員 | 公認会計士としての専門的知識と財務および会計に関する豊富な実務経験と、幅広い見識、知見を有するほか、2021年より監査等委員である取締役として適切に監督する資質、実績を有しています。当行の中長期的な企業価値の向上、および経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。<br>河野光雄氏個人および同氏が経営する河野公認会計士事務所、代表社員を務める税理士法人アクティ、社外監査役を務める株式会社ジョイフルと当行の間には通常の銀行取引がありますが、いずれも取引の規模や性質に照らして、独立性に与える影響はなく、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。 |
| 山本　章子 | 取締役<br>監査等委員 | 長年にわたる地方行政に携わった経験や実績による幅広い見識、知見を有するほか、2020年より当行社外取締役、2023年より監査等委員を務めており、経営に係る重要事項の決定と業務執行に対する監督を行う等、その役割を十分に果たしております。当行の中長期的な企業価値の向上、および経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。<br>山本章子氏個人および同氏が理事を務める学校法人道徳学園と当行の間には通常の銀行取引がありますが、いずれも取引の規模や性質に照らして、独立性に与える影響はなく、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。 |
| 能美　知子 | 取締役<br>監査等委員 | 弁護士として培われた豊富な経験、高い見識および法令に関する専門的知識を有しているほか、行政機関等での理事・委員会等の公職も多く歴任しています。会社経営に直接関与した経験はありませんが、当行の中長期的な企業価値の向上、および経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。<br>また能美知子氏個人および同氏が所属する田中保之法律事務所とは通常の銀行取引がありますが、いずれも取引の規模や性質に照らして、独立性に与える影響はなく、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。 |

# コーポレートガバナンス 取締役会の実効性評価

## 取締役会評価の実施目的

当行では「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第23条（取締役会の評価）に基づき、取締役会が、各役員による取締役会の有効性等についての自己評価等をもとに、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。

## 取締役会の実効性向上に向けたこれまでの取り組み

2015年度以降、毎年1回取締役会としての自己評価を実施しており、洗い出された課題について随時改善策を検討・実施することで、実効性の向上に繋げています。これまでの主な取組事項は以下の通りです。

| 改善実施年度 | 主な改善事項 |
|---|---|
| 2016年度 | ・社外取締役への取締役会資料等の事前説明ルールを設定 |
| 2017年度 | ・「社外役員会」の設置　・取締役会付議基準の見直し |
| 2018年度 | ・「指名・報酬委員会」の設置 |
| 2019年度 | ・長期ビジョンおよび経営計画に関する集中審議 |
| 2020年度 | ・取締役会の運営状況の適切性チェック　・取締役会資料作成ルールの徹底 |
| 2021年度 | ・「監査等委員会設置会社」への移行　・常務会への権限委譲<br>・社外取締役のスキルマトリックスの開示 |
| 2022年度 | ・取締役会運営の効率化の検討（リモート開催の態勢整備等） |
| 2023年度 | ・取締役全体のスキルマトリックスの開示<br>・多様化向上に向けた「ダイバーシティ推進室（人財開発部）」の設置<br>・取締役会での集中協議を経て、「中期経営計画2024」を策定・公表 |
| 2024年度 | ・経営計画のモニタリングを通じた課題抽出と対応策の協議<br>・資本政策の集中協議を通じた、株主還元策の充実<br>・IR、SR（頭取参加）の充実 |

| 前回（2024年度）評価における抽出課題 | 2025年度における改善への取組状況等 |
|---|---|
| ・「資本コストや株価を意識した経営の実現」に向けた経営計画・経営戦略の継続協議<br>・指名・報酬委員会の機能強化 | ① モニタリングを通じた課題対応として、「中期経営計画2024」の財務目標の見直し<br>② 資本政策の更なる充実（増配、自己株式の取得、株主還元方針の見直し）<br>③ 指名・報酬委員会の実効性向上に向けた候補者面接の実施 |

## 2025年度の取締役会評価の実施要領

| | |
|---|---|
| 対象者 | 2026年3月末時点での全取締役（計12名） |
| 実施方法 | 対象者に対してアンケートを実施<br>（実施時期：2026年4月、アンケート方式：択一方式および記述方式の併用） |
| 質問内容 | 以下の4つの大項目毎に個別設問を設定（設問数 計10）<br>・「取締役会の構成」　・「取締役会の運営」<br>・「取締役会の役割、責務」　・「取締役会を支える体制」<br>大項目毎に総合評価および記述式の設問を設定 |
| 結果集計 | アンケート結果は事務局（総合企画部）にて集計 |
| 評価方法 | アンケート結果を集計・分析のうえ、取締役会にて評価決定および課題確認 |

## 今回の分析・評価結果の概要

- 取締役会の構成人数や構成員の多様性、その知識・経験・スキルのレベル等は概ね適切と評価しています。今後は、取締役会における多様性の確保やモニタリング機能の高度化に向けて、社外取締役比率や女性取締役比率の向上に取り組んでまいります。
- 当行では、原則として毎月2回取締役会を開催していますが、開催頻度や開催状況等、その運営は適切になされていると評価しています。なお、書面報告を活用し、月1回開催の運用を取り入れるなど議論の活性化に向けた取り組みも実践しております。今後も取締役会の監督機能の強化を図るべく、議案内容の見直しや資料改善等を継続していきます。
- 取締役会における審議事項や審議状況等、その役割・責務は概ね適切に果たされていると評価していますが、更なるガバナンスの高度化に向けては、各ステークホルダーの皆さまとの対話や情報開示の充実が課題であると認識しています。
- 取締役による情報入手機会の確保や内部監査部門との連携、個々の取締役に適合したトレーニング機会の提供等、取締役会を支える体制は概ね適切に整備されていると評価しています。独立社外取締役の更なる機能発揮に向けては、「社外役員会」や「指名・報酬委員会」など各専門委員会の運用状況の検証・改善を行うことで、実効性の向上を図っていきます。

# コーポレートガバナンス 役員報酬

## 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当行は、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は、株主の長期的利益に連動するとともに、取締役の当行の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものであります。

取締役の報酬については、「確定金額報酬」、「役員賞与」及び「ストック・オプション報酬」で構成し、各報酬割合は、概ね6:3:1とします。社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)には、その役割と独立性の観点から「確定金額報酬」のみの支給とします。

当行の取締役の金銭報酬の額は、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会において年額300百万円以内(うち、社外取締役年額20百万円以内)と決議しております(使用人兼務取締役の使用人分給与及び賞与を除く)。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は6名(うち、社外取締役は1名)です。また、当該金銭報酬とは別枠で、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会において、株式報酬型ストック・オプションの額を年額70百万円以内(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の員数は5名です。

当行の監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会において年額80百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は5名です。監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において決議された報酬総額の範囲内において、監査等委員会にて協議のうえ、決定しております。

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

2025年度中

| 役員区分 | 員数(人) | 報酬等の総額(百万円) | 固定報酬 | 業績連動報酬 | 非金銭報酬等 |
|---|---|---|---|---|---|
| 取締役(監査等委員及び社外取締役を除く) | 7 | 282 | 243 | — | 39 |
| 取締役監査等委員(社外取締役を除く) | 3 | 50 | 50 | — | — |
| 社外役員 | 5 | 27 | 27 | — | — |

(注) 1 取締役(社外取締役を除く)の固定報酬には、役員賞与が85百万円含まれております。
2 非金銭報酬等として、株式報酬型ストック・オプションを付与しております。当事業年度に係る当該株式報酬型ストック・オプションは、株式会社大分銀行第14回株式報酬型新株予約権であり、その内容は有価証券報告書に記載しております。
3 なお、役員ごとの連結報酬等については、総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

## コーポレートガバナンス・コードへの対応状況について

コーポレートガバナンス・コードに関する当行の取り組み
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate_gavernance_torikumi.pdf

コーポレートガバナンスに関する基本方針
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate_gavernance_kihon.pdf

コーポレートガバナンス報告書
https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate_gavernance_houkoku.pdf

# 役員一覧（2026年10月末時点）

■ 取締役　■ 社外取締役　■ 監査等委員である取締役

## 後藤 富一郎



**取締役会長** ■

1978年　大分銀行入行
2008年　公務・地域振興部長
2009年　営業企画部長
2010年　常勤監査役
2013年　常務取締役
2014年　常務取締役経営戦略本部長
2014年　常務取締役経営戦略本部長（執行役員兼務）
2015年　専務取締役経営戦略本部長（執行役員兼務）（代表取締役）
2016年　取締役頭取（執行役員兼務）（代表取締役）
2024年　取締役会長（代表取締役）（現任）

## 高橋 靖英



**取締役頭取（代表取締役）** ■

1985年　大分銀行入行
2005年　えのくま支店長
2009年　博多支店長
2010年　総合企画部推進役
2011年　総合企画部副部長
2012年　営業企画部長
2014年　営業戦略部長
2015年　執行役員総合企画部長
2016年　執行役員総合企画部長兼収益管理室長
2017年　取締役総合企画部長兼収益管理室長（執行役員兼務）
2019年　常務取締役経営戦略本部長（執行役員兼務）
2021年　専務取締役経営戦略本部長（執行役員兼務）（代表取締役）
2024年　取締役頭取（執行役員兼務）（代表取締役）（現任）

## 佐藤 泰則



**専務取締役（代表取締役）** ■

1987年　大分銀行入行
2007年　犬飼支店長
2009年　営業統括部推進役
2012年　湯布院支店長
2014年　個人営業支援部長
2016年　法人営業支援部長
2017年　法人営業支援部長兼国際営業室長
2017年　執行役員法人営業支援部長
2020年　常務執行役員本店営業部長
2020年　常務執行役員本店営業部長兼東支店長
2023年　常務取締役営業統括本部長（執行役員兼務）
2026年　専務取締役営業統括本部長（執行役員兼務）（代表取締役）（現任）

## 濱田 法男



**常務取締役** ■

1990年　大分銀行入行
2010年　営業推進部推進役
2011年　営業支援部推進役
2013年　下郡支店長
2015年　別府北浜支店長
2016年　古国府支店長
2018年　小倉支店長
2020年　営業戦略部長
2022年　執行役員営業戦略部長
2023年　執行役員総合企画部長
2025年　常務取締役経営戦略本部長（執行役員兼務）（現任）

## 三浦 正敦



**常務取締役** ■

1991年　大分銀行入行
2010年　証券国際部副推進役
2013年　証券国際部推進役
2014年　市場金融部推進役
2018年　市場金融部副部長兼推進役
2019年　市場金融部副部長
2021年　市場金融部長
2023年　執行役員市場金融部長
2025年　執行役員リスク統括部長
2026年　常務取締役（執行役員兼務）（現任）

## 和田 久継



**社外取締役** ■

1976年　三和酒類株式会社入社
1985年　取締役
1989年　常務取締役
1995年　代表取締役常務
2003年　代表取締役専務
2008年　代表取締役副社長
2009年　代表取締役社長
2013年　一般社団法人 大分県工業連合会 副会長
2016年　宇佐商工会議所 副会頭（現任）
2017年　三和酒類株式会社 代表取締役会長
2020年　大分県人事委員会 委員
2021年　一般社団法人 宇佐市観光協会 会長（現任）
2021年　公益社団法人 ツーリズムおおいた 会長（現任）
2023年　大分銀行 取締役（社外）（現任）
2023年　三和酒類株式会社 相談役（非常勤）（現任）
2025年　大分県人事委員会 委員長

**重要な兼職の状況**
・三和酒類株式会社 相談役
・宇佐商工会議所 副会頭
・一般社団法人 宇佐市観光協会 会長
・公益社団法人 ツーリズムおおいた 会長

# 役員一覧（2026年10月末時点）

■ 取締役　■ 社外取締役　■ 監査等委員である取締役

## 平川 浩行



**取締役（監査等委員）** ■ ■

1986年　大分銀行入行
2006年　東京支店副支店長
2009年　津留支店長
2012年　総合企画部副部長
2015年　営業戦略部長
2016年　小倉支店長
2018年　府内産業株式会社
　　代表取締役社長
2021年　大分銀行 取締役監査等委員（現任）

## 森 毅



**取締役（監査等委員）** ■ ■

1993年　日本銀行入行
2006年　金融研究所企画役
2007年　金融庁へ出向
2009年　日本銀行決済機構局企画役
2012年　総務人事局企画役
2014年　ワシントン事務所長
2016年　発券局総務課長
2018年　大分支店長
2020年　決済機構局参事役
2022年　金融機構局参事役
2023年　金融機構局金融高度化センター長
2024年　業務局審議役
2025年　総務人事局付
2025年　大分銀行 取締役監査等委員（現任）

## 河野 光雄



**社外取締役（監査等委員）** ■ ■

1981年　公認会計士登録
1986年　河野公認会計士事務所開設（現任）
1987年　税理士登録
2001年　株式会社ジョイフル 社外監査役
　　（現任）
2016年　大分銀行 補欠監査役
2019年　大分銀行 社外監査役
2021年　大分銀行 取締役監査等委員
　　（社外・非常勤）（現任）
2022年　税理士法人アクティ 代表社員
　　（現任）

**重要な兼職の状況**
公認会計士、税理士、河野公認会計士事務所 所長
税理士法人アクティ 代表社員
株式会社ジョイフル 社外監査役
公益社団法人 大分県奨学会 監事

## 山本 章子



**社外取締役（監査等委員）** ■ ■

1981年　大分県庁入庁
2013年　生活環境部 地球環境対策課長
2014年　同部 生活環境企画課長
2015年　同部 参事監兼生活環境企画課長
2016年　東部振興局長
2018年　生活環境部長
2019年　大分県庁退職
2020年　学校法人 道徳学園 理事
2020年　大分銀行 取締役（社外・非常勤）
2023年　大分銀行 取締役監査等委員
　　（社外・非常勤）（現任）

**重要な兼職の状況**
大分県選挙管理委員会 委員

## 能美 知子



**社外取締役（監査等委員）** ■ ■

2015年　大分県弁護士会に
　　弁護士登録
　　弁護士法人吉田法律事務所に勤務
2018年　田中保之法律事務所で執務（現任）
2025年　大分銀行 取締役監査等委員
　　（社外・非常勤）

**重要な兼職の状況**
弁護士（田中保之法律事務所）

## 「取締役会のスキル・マトリックス」

※下記一覧表は、各人の有するすべての知見や経験・能力等を表すものではありません。

| 機関 | 氏名 | 当行取締役会として備えるべき知識・経験・能力等 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 企業経営 | 法務・リスク管理 | 財務・会計 | 営業・コンサル | 市場運用 | 人財・ダイバーシティ | デジタル・事務管理 | 地域経済・地域振興 | サステナビリティ・SDGs/ESG |
| 取締役会 | 後藤 富一郎 | ● | ● | ● | ● | | ● | | ● | ● |
| | 高橋 靖英 | ● | | ● | ● | ● | ● | | ● | ● |
| | 佐藤 泰則 | ● | | ● | ● | | | ● | ● | ● |
| | 濵田 法男 | ● | | ● | ● | | ● | | ● | ● |
| | 三浦 正敦 | | ● | ● | | ● | | ● | | |
| | 和田 久継 | ● | | | | | | | ● | ● |
| 監査等委員会 | 平川 浩行 | ● | | ● | ● | | | | | |
| | 森 毅 | | ● | ● | | ● | | ● | | |
| | 河野 光雄 | ● | | ● | | | | | | |
| | 山本 章子 | | | | | | ● | | ● | |
| | 能美 知子 | | ● | | | | ● | | | |

# コンプライアンス体制

## コンプライアンス(法令等遵守)について

コンプライアンスとは、法令および企業が社会の一員として行動する上で求められる社会規範等、全てのルールを遵守することをいいます。特に信用が最大の財産である銀行にとっては、経営の健全性を高め社会から信用を得る上で当然の原則です。

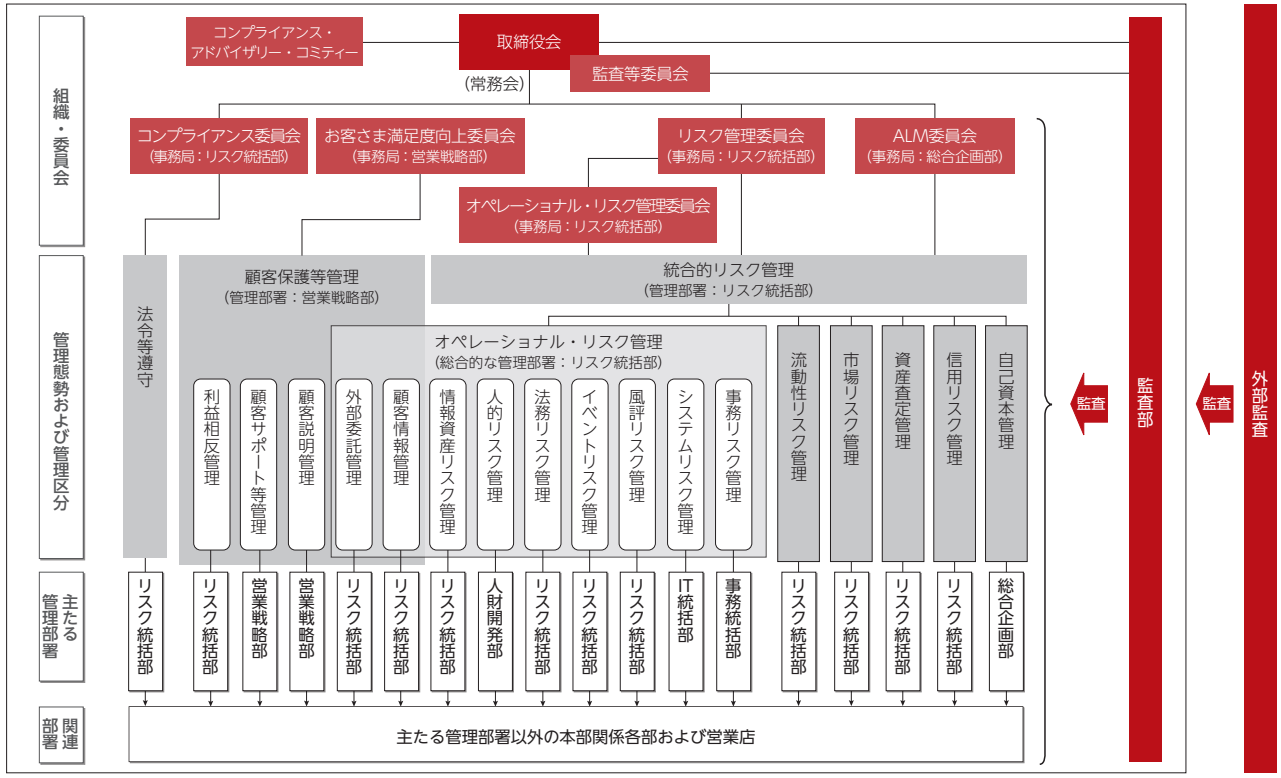
銀行業務においては、銀行法、民法、会社法はもとより個人情報保護法、消費者契約法、金融商品取引法等、留意すべき法令が多岐にわたります。

従って、金融機関に求められているのは、まさに法令等の遵守であり、経営における自己責任の徹底であると認識しております。

当行は、コンプライアンスを全ての業務の前提とし、真に健全で皆さまから信頼される銀行を目指します。

当行は、反社会的勢力との取引遮断および金融犯罪防止を図るため、適切な取り組みを行っております。

### 内部管理態勢の体系図




(2026年6月30日現在)

## コンプライアンス体制

当行では、コンプライアンスに関する重要事項等についての検討や、対策を協議することを目的として、コンプライアンス委員会を設置しております。また、コンプライアンスを実現させるための具体的な実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を毎年度策定し、実践状況を四半期毎にコンプライアンス委員会へ報告するとともに、役職員が遵守すべき法令等の解説、違反行為を発見した場合の対処方法等を具体的に示した手引書として、コンプライアンス・マニュアルを制定しております。さらに、法令違反等の早期発見および早期是正を図ることを目的として、ホットライン(内部通報制度)を整備しております。通報受付窓口は社内だけでなく社外にも設置し、ポスターの掲示や研修の開催等により制度の周知を図っております。

## マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融、制裁違反および金融犯罪等対策

当行および当行グループは、マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融、制裁違反および金融犯罪等対策が、国際社会において金融機関に求められる責務であるとの認識のもと、経営の最重要課題の一つと位置づけ、「犯罪による収益の移転防止に関する法律」や「外国為替及び外国貿易法」等の関係法令を遵守するとともに、金融庁ガイドラインに基づいた「マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融、制裁違反および金融犯罪等対策に係る基本方針」を定め、当行グループ一体となって、お客さまの資金を金融犯罪から守るため、取り組み推進しています。

具体的には、当行グループが取り扱う商品・サービス等におけるリスクを特定・評価し、リスク低減を図るため「特定事業者作成書面等(リスク評価書)」を制定し、年1回以上の改定を実施しています。

また、犯罪グループに利用させない態勢の構築に向けて、研修や理解度チェックを実施するとともに、高度化・複雑化する金融犯罪の手口や留意点を定期的に発信するなど、全職員への金融犯罪に対する意識・感度の向上に努め、公共の信頼維持・向上に取り組んでいます。

# リスクガバナンス

## リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)

当行では、持続的な成長および企業価値の向上に向け、中期経営計画および半期毎に策定する業務計画においてRAFの考え方を取り入れており、現状分析とリスク評価を実施し、戦略・収益・リスクに加えて、資金・資本の効率化も踏まえ、一体的に議論し、リスクテイク方針・業務計画・リスク管理上の限度枠等を決定しています。策定した計画は、各種会議体にて進捗状況のモニタリングを行い、環境の変化等に応じてリスクテイク方針や計画の見直しに繋げる等、PDCAサイクルを有効に機能させています。今後もPDCAサイクルの強化に取り組み、収益機会の追求と適切なリスク管理の実現を目指します。

## リスク管理の基本方針と考え方

金融の自由化・グローバル化やIT技術の向上などにより、銀行を取り巻く環境は大きく変化してきており、それに伴って銀行が直面するリスクも多様化・複雑化しています。銀行経営においては、様々なリスクを的確に把握した上で管理していくことが従来にも増して重要になってきています。

当行は、このような情勢を十分認識し、経営の健全性維持と安定的な収益性、成長性の確保を図り、地域社会の発展に貢献できる銀行経営を行うため、リスク管理体制の充実・強化に努めています。具体的には、業務部門別の諸リスクを統括管理する部署としてリスク統括部を設置するとともに、「リスク管理委員会」において諸リスクの一元的な管理強化に向けた取り組みを行っています。また、各種「リスク管理方針および管理規程」を制定し、これらに則って、リスクの種類に応じた管理を行っております。

## リスク管理態勢について

### 統合的リスク管理

当行では、「統合的リスク管理方針」および「統合的リスク管理規程」に基づき、当行の直面するリスクに関して、リスクカテゴリー毎(信用リスク、市場リスク、オペレーショナル・リスク等)に評価したリスクを総体的に捉え、当行の経営体力(自己資本)と比較・対照する自己管理型のリスク管理態勢を整備しています。リスクの種類毎にリスク管理部署を定め、組織横断的にリスク管理を行うとともに、これらのリスクを統合的に管理することで、リスク管理の一層の強化・充実を図っております。

具体的には、主要なリスク(信用リスク、市場リスク等)を計量化し、これらに対するリスク資本配賦を行っております。リスク量については、半期毎に見直しを行う配賦資本額をリスク限度枠として管理しており、算出したリスク量は毎月開催の「リスク管理委員会」において経営あて報告を行っております。加えて、リスク包括的なシナリオに基づき、各種リスクが同時に顕在化した場合を想定した統合ストレステストを半期毎に実施し、「リスク管理委員会」へ報告を行っております。

### 信用リスク

信用リスク(お取引先の財務内容の悪化等により、貸出金などの元本や利息の回収が困難となり、金融機関が損失を被るリスク)については、そのリスクの大きさや範囲の広さから、業務運営を行っていく上で最も重要なリスクの一つといえます。当行では、貸出資産の健全性の維持・向上のため、適切な信用リスク管理体制の構築に努めております。

与信業務については、「クレジットポリシー(融資の基本方針)」を策定し、与信に携わる行員が遵守すべき基本的な考え方・行動規準を明記するとともに、与信判断・与信管理を行う際の手続を定めています。個別の案件審査においては担保価値にのみとらわれることなく、お取引先の信用力、事業内容、成長性を十分に勘案した適正な審査の徹底に努めております。

また、全体としての与信ポートフォリオについても、格付別・業種別などの信用リスク動向を把握するとともに、「与信ポートフォリオ管理規程」に基づき、特定の貸出先あるいは業種に対する過度の与信集中を防止しております。

行内の信用リスクの状況や信用リスク管理上の諸課題については「リスク管理委員会」において定期的にモニタリング・協議を行っています。

自己査定については、営業店で一次査定を、融資部で二次査定をそれぞれ行った上で、監査部でその適正性に関し内部監査を行っており、透明性の高い自己査定を行っています。

さらに、人財育成面では、各種研修を実施し、審査能力の向上を図っております。また、地方公共団体向けの貸出等については法人ソリューション部が、消費者ローンについてはライフプランサポート部がそれぞれ担当し、適切なリスク管理に努めております。

### 市場リスク

市場リスクとは、金利や有価証券等の価格、為替等の様々な市場のリスク要素の変動により、保有する資産・負債の価値が変動し、金融機関が損失を被るリスクのことです。

金融の自由化、国際化等の進展による金融環境の変化は、経営上の諸リスクを多様化させており、それらのリスクを適切にコントロールすることが経営の重要課題となっております。

当行では、金利リスク・価格変動リスク・為替リスク等の市場リスクをコントロールしながら安定した収益の確保を目指しております。預貸金に係る市場リスクについてはALM部署、市場取引に係る市場リスクについては市場関連部署にてコントロールを行っております。

リスク管理については、「市場リスク管理方針」および「市場リスク管理規程」に基づき、預貸金取引、市場取引およびオフバランス取引を含めた全ての市場リスクを管理対象として、市場リスク管理に関する体制を整備し運営しております。

預貸金を含む銀行全体の市場リスクの管理については、ALMに基づく運用・調達、ヘッジ方針等の協議を「ALM委員会」、リスク管理上の限度枠の設定、その遵守状況の報告を「リスク管理委員会」で行っております。

市場リスク管理の統括部署であるリスク統括部は、リスク量のモニタリング状況、ストレステストの実施結果等について「リスク管理委員会」へ報告を行っております。

# リスクガバナンス

## 流動性リスク

流動性リスクとは、金融機関の財務内容の悪化や信用の失墜により必要な資金の確保ができなくなり、資金繰りがつかなくなる場合や、資金の確保に通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスクのことです。

当行では、市場金融部において当行全体の資金繰りリスクを統合管理しております。

また、流動性リスクの管理部署であるリスク統括部は、資金繰りや支払準備資産等の状況についてモニタリングを行い、「リスク管理委員会」へ報告を行っております。

## オペレーショナル・リスク

オペレーショナル・リスクとは、当行の業務の過程、役職員等の活動若しくはシステムが不適切であることまたは外生的な事象により損失を被るリスクのことです。

当行では、リスク統括部をその総合的な管理部署とし、事務リスクやシステムリスクなどのリスク毎に管理部署を定めて管理しております。また、「オペレーショナル・リスク管理委員会」を開催し、発生事象への対応状況や再発防止策、リスク管理態勢の整備等の協議・報告を行うなど、オペレーショナル・リスクの極小化に努めております。なお、重要度の高い事項については上部組織である「リスク管理委員会」へ付議・報告する体制としています。

## システムリスク

システムリスクとは、コンピュータ・システムの停止または誤作動などシステムの不備等に伴い、損失を被るリスクのことです。

当行では、コンピュータ・システムの安定稼働のため、安全かつ円滑な運用に努めるとともに、システムの万一の災害・障害等に備え、コンティンジェンシープラン(緊急時対応計画)を策定し対策を講じております。今後とも、信頼性が高く効率的なシステムを構築してまいります。

## イベントリスク

イベントリスクとは、犯罪・自然災害等偶発的に発生する事件・事故等により、損失を被るリスクをいいます。　当行では、防犯・防災に対する未然防止と、発生時および事後対応の体制を確立することを基本とし、コンティンジェンシープラン(緊急時対応計画)などの各種規程の整備に努めるとともに、防犯・防災訓練を定期的に実施し、緊急事態発生時への備えを行っています。

## 人的リスク

人的リスクとは、人事運営上の不公平・不公正(報酬・手当・解雇等の問題)・差別的行為(セクシャルハラスメント等)や役職員による法令等の遵守に関して問題となる業務上の行為(業務上横領・交通事故等)から生じる損失・損害などを被るリスク、および業務継続のための人財確保が困難となることから生じる適切な営業態勢・陣容を構築できないリスクのことです。当行では、人事運営上の問題となる行為、および業務継続のための人財確保が困難となることに関する正確な情報収集を図り、それらの人的リスク顕在化防止および顕在化時の対応に関して、組織的かつ継続的に実施できる体制を構築し、適切に対処しております。

## 事務リスク

事務リスクとは、役職員が正確な事務を怠ること、あるいは事故・不正等を起こすことにより、損失を被るリスクのことです。

当行では、各種事務規程、マニュアル類を整備し、正確な事務の取扱いに努めるとともに、事務統括部をはじめ本部各部による各種事務研修や臨店事務指導の定期的な実施、営業店による自店検査の実施などにより、役職員の事務水準の向上に努めております。さらに監査部が営業店・本部に対し、リスク管理や事務管理、事務処理に関する厳正な監査を実施しております。

## 風評リスク

風評リスクとは、企業に対する否定的な世論(悪い評判)が、事実に基づく、基づかないにかかわらず、結果的に当該企業の収益や資本、顧客基盤等に重大な損失をもたらすリスクをいいます。

当行では、日常業務において事件や事故など風評リスクの誘因となる事象発生の未然防止に努めるとともに、リスク統括部を統括管理部署として風評等に関する情報の収集を行い、経営に重大な影響を与える恐れがあると判断した風評等の情報に対しては、ただちに関係部と連携し、必要な対策を講じてまいります。

## 法務リスク

法務リスクとは、当行が関与する取引・訴訟等において法律関係に不確実性・不備等があることにより信用の毀損または損失が発生するリスクやコンプライアンスの欠如により発生するリスクのことです。

当行では、法的なトラブルを回避する観点から、予防的な法務対応に重点を置き、本部・営業店のコンプライアンス統括責任者を中心に法令等遵守への意識の向上を図るとともに、重要な契約等については、各業務を所管する部署、法務担当部署および顧問弁護士が連携し、法務リスクの未然防止に努めております。

## 情報資産リスク

情報資産とは、情報と情報システム、ならびにそれらが適切に保護、使用され、正当に機能するために必要な要件の全てをいいます。

情報資産リスクとは、情報資産の漏えい、紛失、改ざん、不適切な取得や取扱および不適正な第三者への提供等により、損失を被るリスクのことです。

当行では、情報資産を適切に保護するための安全対策に関する統一方針を情報セキュリティポリシーとして定めるとともに、その具体的な管理基準を情報セキュリティスタンダードとして定め、厳格に情報資産を保護・管理しております。

# リスクガバナンス

## サイバーセキュリティへの取り組み

当行は高度化・巧妙化するサイバー攻撃の被害からお客さまの大切な資産と情報を守ること、また金融サービスを安全にご利用いただくことを社会的責務であると認識し、サイバーセキュリティ対策の改善や強化に取り組んでいます。

### 経営陣の関与

当行では、サイバーセキュリティを経営の重要課題の一つと位置づけています。体制面では、「サイバーセキュリティポリシー（基本方針）」において、IT統括部担当役員であるCIO（Chief Information Officer）をサイバーセキュリティに係る統括管理責任者に定め、責任と権限を明確化しています。また、経営陣がサイバーセキュリティリスクの動向や、対策状況を適時に把握し、必要な経営判断が行えるように定期的に取締役会、リスク管理委員会等で報告を行う体制を整備しています。

### 教育・啓発

当行は、サイバーセキュリティの維持にはシステム面の改善・強化と併せてグループ役職員の啓発も重要と考えています。サイバー攻撃の手口等をテーマとしたニュースを毎月出状し、動画視聴による年一回の研修を実施するほか、セキュリティ意識の向上を目的とした標的型攻撃メール訓練を年に複数回実施しています。さらに経営層向けには、外部から専門家を招いたセミナーを開催するなど、全社的なセキュリティ水準の向上に取り組んでいます。また、サイバーセキュリティ人財の育成促進を目的として情報セキュリティマネジメント試験、情報処理安全確保支援士試験などの受験を推奨し、合格者には奨励金を支給するなど、資格取得支援制度を設けています。



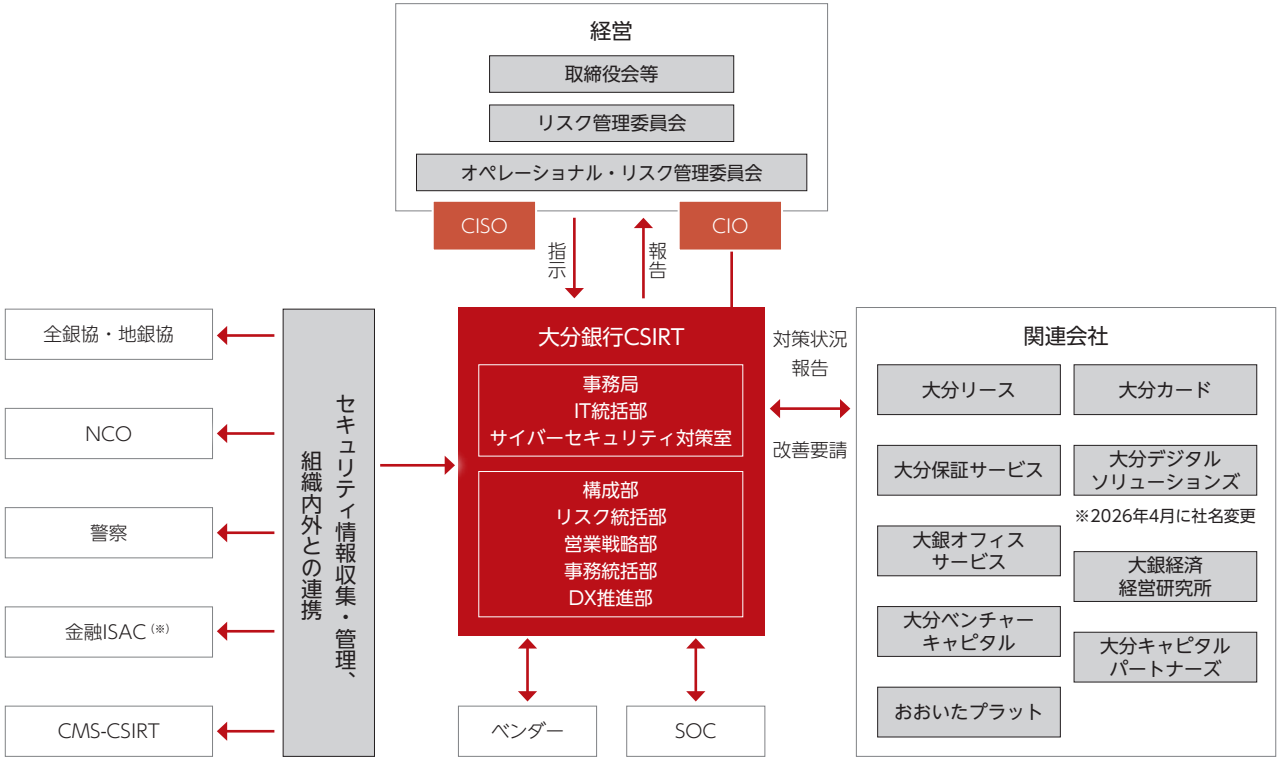
◀ 経営層向けセミナー

### サイバーセキュリティ管理体制

当行グループはサイバー攻撃の脅威が日々深刻化する状況を踏まえ、関連部署で構成された大分銀行CSIRTを設置して当行グループで適時情報共有を行うほか、リスクの特定・防御、事象発生時の検知・対応、早期の復旧・解決に向けた態勢の整備や対策を実施しています。また、「ランサムウェア感染」「フィッシング発生」等のインシデント発生に備え、各種攻撃に対応したマニュアルを整備し、年間を通じて外部機関が主催する複数の演習に参加することで、対応手順の習熟・マニュアルの検証を行っています。さらに警察との定期的な情報交換、金融ISAC(※)をはじめとする情報共有機関等との連携による脅威情報の収集、サイバー攻撃のモニタリングを行うことで、包括的な防御態勢を構築しています。



▲ サイバー攻撃対応演習




※ 金融ISAC：金融機関の間でサイバーセキュリティに関する情報を共有し、連携して対策にあたる枠組みとして設立された法人

# 大分銀行グループの業績（連結）・主要財務データ

## 大分銀行グループの業績（連結）

大分銀行グループは積極的な営業活動を展開し、業績向上に努めました結果、次のような結果となりました。

### 財政状態

預金及び譲渡性預金の合計残高は、前連結会計年度末比452億円増加し、3兆6,149億円となりました。

貸出金残高は、事業性貸出金及び個人ローンの増加により、前連結会計年度末比1,893億円増加し、２兆4,606億円となりました。有価証券残高は、地方債及び社債等の減少により、前連結会計年度末比487億円減少し、1兆2,882億円となりました。

### 経営成績

連結ベースの経常収益は、有価証券利息配当金、貸出金利息及び株式等売却益の増加等により、前期比215億6百万円増加し、994億29百万円となりました。経常費用は、国債等債券売却損、預金利息及び売現先利息の増加等により、前期比178億85百万円増加し、847億19百万円となりました。

この結果、経常利益は、前期比36億21百万円増加し、147億10百万円となりました。また、親会社株主に帰属する当期純利益は、経常利益の増加等により、前期比30億40百万円増加し、105億95百万円となりました。

### セグメント別業績

当行グループの中心である「銀行業」では、経常収益は、有価証券利息配当金の増加等により、前期比207億92百万円増加し、866億25百万円となりました。セグメント利益は、経常収益の増加が国債等債券売却損の増加等による経常費用の増加を上回ったことから、前期比36億14百万円増加し、133億39百万円となりました。

「リース業」では、経常収益は、リース売上高の増加等により前期比６億６百万円増加し、102億45百万円となりました。セグメント利益は、経常収益の増加がリース売上原価の増加等による経常費用の増加を上回ったことから、前期比１億21百万円増加し４億57百万円となりました。

「銀行業」、「リース業」を除く「その他」の経常収益は、資金運用収益の増加等により、前期比１億78百万円増加し、37億25百万円となりました。セグメント利益は、経常費用の増加により、前期比１億12百万円減少し、９億64百万円となりました。

### キャッシュ・フローの状況

営業活動によるキャッシュ・フローは、貸出金の増加等により、2,178億43百万円のマイナスとなりました。

投資活動によるキャッシュ・フローは、有価証券の売却による収入の増加等により、587億26百万円のプラスとなりました。

財務活動によるキャッシュ・フローは、配当金の支払いによる支出等により、29億84百万円のマイナスとなりました。

以上の結果、現金及び現金同等物の残高は、前連結会計年度末比1,620億98百万円減少し、6,163億29百万円となりました。

## 主要経営指標（連結）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 連結経常収益 | 55,520百万円 | 72,905百万円 | 73,240百万円 | 77,922百万円 | 99,429百万円 |
| 連結経常利益 | 7,246百万円 | 7,796百万円 | 9,083百万円 | 11,088百万円 | 14,710百万円 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 5,376百万円 | 5,409百万円 | 6,536百万円 | 7,555百万円 | 10,595百万円 |
| 連結包括利益 | △3,416百万円 | △9,337百万円 | 31,814百万円 | △5,921百万円 | 39,655百万円 |
| 連結純資産額 | 198,072百万円 | 187,520百万円 | 217,880百万円 | 208,559百万円 | 245,261百万円 |
| 連結総資産額 | 4,310,569百万円 | 4,324,388百万円 | 4,554,183百万円 | 4,506,698百万円 | 4,492,353百万円 |
| 1株当たり純資産額 | 2,507.74円 | 2,372.23円 | 2,753.87円 | 2,730.21円 | 3,242.35円 |
| 1株当たり当期純利益 | 68.19円 | 68.55円 | 82.76円 | 97.12円 | 139.79円 |
| 潜在株式調整後1株当たり当期純利益 | 67.83円 | 68.13円 | 82.20円 | 96.42円 | 138.80円 |
| 連結自己資本比率（国内基準） | 10.75% | 10.40% | 10.42% | 10.11% | 9.53% |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 470,282百万円 | △95,940百万円 | 132,694百万円 | △118,204百万円 | △217,843百万円 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △34,183百万円 | △120,081百万円 | 15,394百万円 | 29,691百万円 | 58,726百万円 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △1,190百万円 | △1,263百万円 | △1,483百万円 | △3,435百万円 | △2,984百万円 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 940,996百万円 | 723,685百万円 | 870,366百万円 | 778,428百万円 | 616,329百万円 |
| 従業員数［外、平均臨時従業員数］ | 1,767人 [725]人 | 1,750人 [708]人 | 1,715人 [683]人 | 1,653人 [616]人 | 1,626人 [586]人 |

(注) 1 2024年度より「信託型従業員持株インセンティブ・プラン（E-Ship）」を導入し、「大分銀行行員持株会専用信託」（以下、「E-Ship信託」という。）が保有する当行株式を連結財務諸表において自己株式に計上しております。そのため、E-Ship信託が保有する当行株式数は、1株当たり純資産額の算定上、期末発行済株式総数から控除する自己株式数に含めております。また、1株当たり当期純利益及び潜在株式調整後１株当たり当期純利益の算定上、期中平均株式数の計算において控除する自己株式数に含めております。

2 当行は、2026年4月1日付で普通株式1株につき5株の割合で株式分割を行っております。これに伴い、2021年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して1株当たり純資産額、1株当たり当期純利益及び潜在株式調整後1株当たり当期純利益を算定しております。

3 連結自己資本比率は、銀行法第14条の2の規定に基づく2006年金融庁告示第19号に定められた算式に基づき算出しております。当行は国内基準を採用しております。

4 2021年度まで「その他経常収益」に計上しておりました団体信用生命保険等の受取った配当金については、2022年度より「役務取引等費用」に計上しており、2021年度の計数の組替えを行っております。

# 連結財務諸表

本誌掲載の連結財務諸表は、会社法第396条第1項および金融商品取引法第193条の2第1項の規定に基づき、有限責任監査法人トーマツの監査証明を受けた連結財務諸表に基づいて作成しております。

## 連結貸借対照表

(単位：百万円)

| | 2024年度 (2025年3月31日) | 2025年度 (2026年3月31日) |
|---|---|---|
| 資産の部 | | |
| 現金預け金 | 781,091 | 618,940 |
| コールローン及び買入手形 | 5,681 | 3,037 |
| 買入金銭債権 | 2,210 | 1,535 |
| 金銭の信託 | 3,994 | 2,000 |
| 有価証券 | 1,337,002 | 1,288,228 |
| 貸出金 | 2,271,271 | 2,460,618 |
| 外国為替 | 3,945 | 6,064 |
| リース債権及びリース投資資産 | 18,510 | 20,575 |
| その他資産 | 41,438 | 44,005 |
| 有形固定資産 | 29,368 | 29,908 |
| 建物 | 5,880 | 6,102 |
| 土地 | 20,071 | 20,027 |
| リース資産 | 9 | 1 |
| 建設仮勘定 | 188 | 319 |
| その他の有形固定資産 | 3,218 | 3,458 |
| 無形固定資産 | 842 | 1,285 |
| ソフトウエア | 734 | 1,177 |
| その他の無形固定資産 | 107 | 108 |
| 退職給付に係る資産 | 17,051 | 23,081 |
| 繰延税金資産 | 4,725 | 1,161 |
| 支払承諾見返 | 13,036 | 15,081 |
| 貸倒引当金 | △23,472 | △23,172 |
| 資産の部合計 | 4,506,698 | 4,492,353 |

(単位：百万円)

| | 2024年度 (2025年3月31日) | 2025年度 (2026年3月31日) |
|---|---|---|
| 負債の部 | | |
| 預金 | 3,491,860 | 3,532,172 |
| 譲渡性預金 | 77,815 | 82,753 |
| 売現先勘定 | 68,683 | 111,406 |
| 債券貸借取引受入担保金 | 193,413 | 96,902 |
| 借用金 | 386,883 | 327,992 |
| 外国為替 | 29 | 82 |
| その他負債 | 54,850 | 60,068 |
| 賞与引当金 | 1,129 | 1,128 |
| 退職給付に係る負債 | 5,311 | 4,519 |
| 役員退職慰労引当金 | 20 | 24 |
| 睡眠預金払戻損失引当金 | 1,064 | 892 |
| 繰延税金負債 | – | 10,042 |
| 再評価に係る繰延税金負債 | 4,039 | 4,024 |
| 支払承諾 | 13,036 | 15,081 |
| 負債の部合計 | 4,298,139 | 4,247,091 |
| 純資産の部 | | |
| 資本金 | 19,598 | 19,598 |
| 資本剰余金 | 13,768 | 13,768 |
| 利益剰余金 | 160,837 | 169,208 |
| 自己株式 | △1,624 | △2,403 |
| 株主資本合計 | 192,579 | 200,171 |
| その他有価証券評価差額金 | 1,346 | 21,836 |
| 繰延ヘッジ損益 | 1,145 | 5,728 |
| 土地再評価差額金 | 7,672 | 7,657 |
| 退職給付に係る調整累計額 | 5,474 | 9,480 |
| その他の包括利益累計額合計 | 15,638 | 44,703 |
| 新株予約権 | 271 | 289 |
| 非支配株主持分 | 68 | 97 |
| 純資産の部合計 | 208,559 | 245,261 |
| 負債及び純資産の部合計 | 4,506,698 | 4,492,353 |

## 連結損益計算書

(単位：百万円)

| | 2024年度 (自2024年4月1日 至2025年3月31日) | 2025年度 (自2025年4月1日 至2026年3月31日) |
|---|---|---|
| 経常収益 | 77,922 | 99,429 |
| 資金運用収益 | 49,989 | 65,210 |
| 貸出金利息 | 25,659 | 31,812 |
| 有価証券利息配当金 | 22,260 | 29,582 |
| コールローン利息及び買入手形利息 | 186 | 140 |
| 預け金利息 | 1,825 | 3,632 |
| その他の受入利息 | 57 | 42 |
| 役務取引等収益 | 10,726 | 11,405 |
| その他業務収益 | 10,294 | 11,059 |
| その他経常収益 | 6,913 | 11,754 |
| 償却債権取立益 | 0 | 0 |
| その他の経常収益 | 6,913 | 11,754 |
| 経常費用 | 66,833 | 84,719 |
| 資金調達費用 | 6,188 | 13,739 |
| 預金利息 | 2,222 | 6,734 |
| 譲渡性預金利息 | 90 | 510 |
| コールマネー利息及び売渡手形利息 | 0 | 30 |
| 売現先利息 | 2,814 | 4,276 |
| 債券貸借取引支払利息 | 839 | 1,469 |
| 借用金利息 | 102 | 385 |
| その他の支払利息 | 118 | 332 |
| 役務取引等費用 | 2,241 | 2,302 |
| その他業務費用 | 28,718 | 38,700 |
| 営業経費 | 26,826 | 27,534 |
| その他経常費用 | 2,859 | 2,442 |
| 貸倒引当金繰入額 | 774 | 958 |
| その他の経常費用 | 2,085 | 1,484 |
| 経常利益 | 11,088 | 14,710 |
| 特別利益 | 32 | 20 |
| 固定資産処分益 | 32 | 20 |
| 特別損失 | 65 | 178 |
| 固定資産処分損 | 34 | 53 |
| 減損損失 | 30 | 125 |
| 税金等調整前当期純利益 | 11,056 | 14,551 |
| 法人税、住民税及び事業税 | 3,360 | 3,732 |
| 法人税等調整額 | 140 | 243 |
| 法人税等合計 | 3,500 | 3,975 |
| 当期純利益 | 7,555 | 10,575 |
| 非支配株主に帰属する当期純利益 又は 非支配株主に帰属する当期純損失(△) | 0 | △19 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 7,555 | 10,595 |

## 連結包括利益計算書

(単位：百万円)

| | 2024年度 (自2024年4月1日 至2025年3月31日) | 2025年度 (自2025年4月1日 至2026年3月31日) |
|---|---|---|
| 当期純利益 | 7,555 | 10,575 |
| その他の包括利益 | △13,476 | 29,080 |
| その他有価証券評価差額金 | △16,028 | 20,490 |
| 繰延ヘッジ損益 | 1,371 | 4,582 |
| 土地再評価差額金 | △115 | – |
| 退職給付に係る調整額 | 1,295 | 4,006 |
| 包括利益 | △5,921 | 39,655 |
| (内訳) | | |
| 親会社株主に係る包括利益 | △5,920 | 39,675 |
| 非支配株主に係る包括利益 | △1 | △19 |

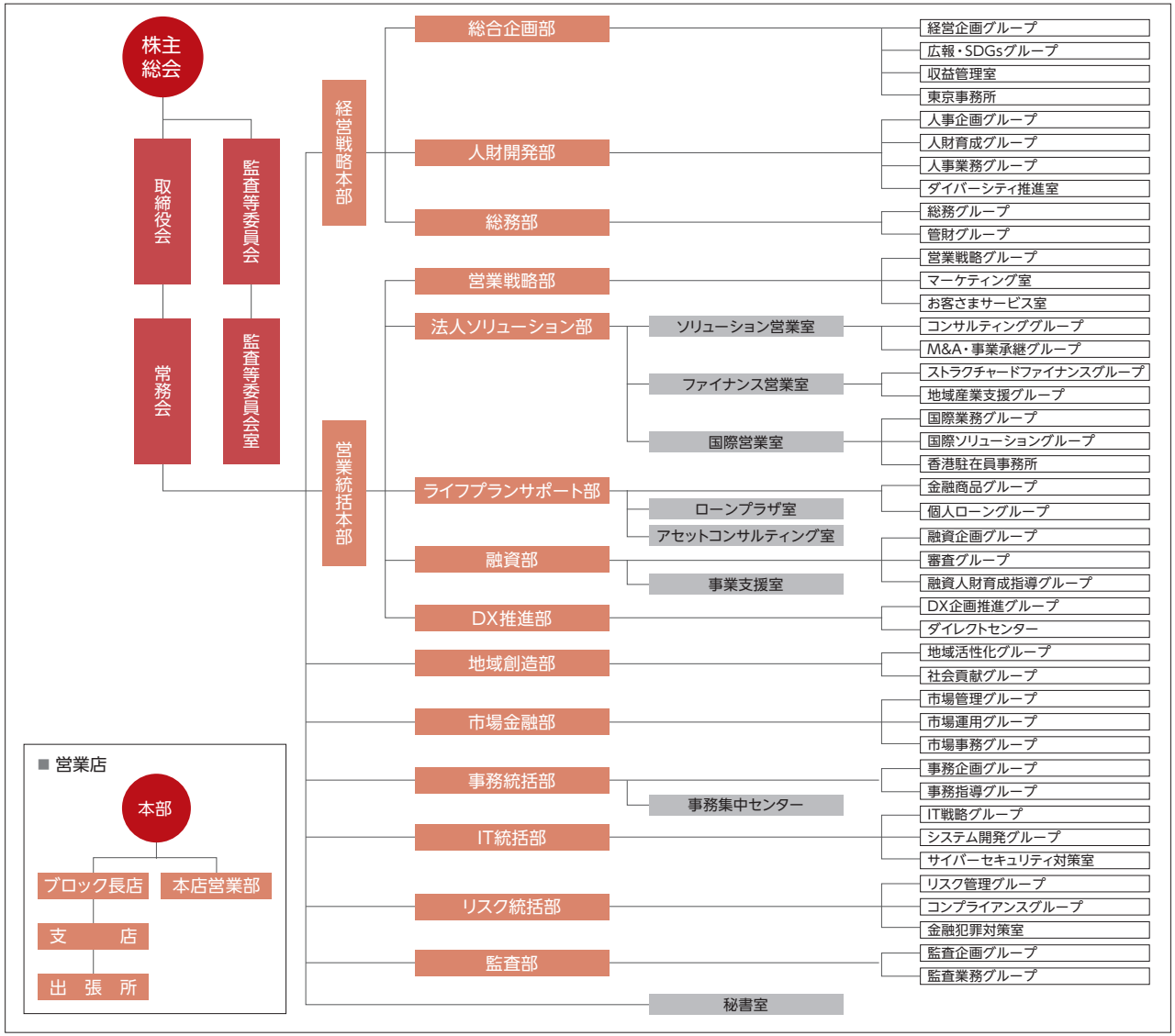
# 大分銀行の概要

## 当行プロフィール（2026年3月31日現在）

| | |
|---|---|
| 本　　店 | 大分市府内町3丁目4番1号 |
| 創　　立 | 1893年（明治26年）2月1日 |
| 資 本 金 | 195億9,843万2,500円 |
| 店 舗 数 | 93ヵ店（本支店・出張所）左記のほか<br>香港駐在員事務所、東京事務所 |
| CD・ATM<br>設置台数 | 334台<br>（うち店舗外128台） |
| 従業員数 | 1,419名<br>※出向者及び嘱託、臨時雇員を含んでおりません。 |
| 主要勘定 | 預金等残高　3兆6,316億円<br>貸出金残高　2兆4,733億円<br>有価証券残高　1兆2,924億円 |



## 業務組織図（2026年6月30日現在）



# 大分銀行グループの概要 (2026年6月30日現在)

大分銀行

## 大銀オフィスサービス 株式会社

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市府内町3丁目4番1号 | 事業の内容 | 経理関係計算業務 |
| 代表者 | 代表取締役社長 河野 雅之 | 設立年月日 | 1987年6月6日 |
| 資本金又は出資金 | 20百万円 | 議決権の所有割合 | 100%（—） |

## 大分リース 株式会社

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市中央町2丁目9番22号 | 事業の内容 | リース業 |
| 代表者 | 代表取締役社長 武島 正幸 | 設立年月日 | 1975年4月3日 |
| 資本金又は出資金 | 60百万円 | 議決権の所有割合 | 100%（—） |

## 大分保証サービス 株式会社

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市中央町2丁目9番22号 | 事業の内容 | 債務保証業 |
| 代表者 | 代表取締役社長 花田 力三 | 設立年月日 | 1976年4月14日 |
| 資本金又は出資金 | 20百万円 | 議決権の所有割合 | 100%（10.0%） |

## 株式会社 大分カード

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市中央町2丁目9番22号 | 事業の内容 | クレジットカード業、債務保証業 |
| 代表者 | 代表取締役社長 下ノ村 宏昭 | 設立年月日 | 1983年5月28日 |
| 資本金又は出資金 | 50百万円 | 議決権の所有割合 | 100%（58.8%） |

## 大分デジタルソリューションズ 株式会社

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市城崎町2丁目6番31号 | 事業の内容 | コンピュータシステム関連業務 |
| 代表者 | 代表取締役社長 仲摩 典幸 | 設立年月日 | 1988年5月12日 |
| 資本金又は出資金 | 30百万円 | 議決権の所有割合 | 100%（70.0%） |

## 株式会社 大銀経済経営研究所

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市中央町2丁目9番22号 | 事業の内容 | 金融・経済の調査・研究、経営相談業務 |
| 代表者 | 代表取締役社長 池田 雄 | 設立年月日 | 1990年7月5日 |
| 資本金又は出資金 | 30百万円 | 議決権の所有割合 | 100%（75.0%） |

## 大分ベンチャーキャピタル 株式会社

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市東大道1丁目9番1号<br>(大分銀行宗麟館4階) | 事業の内容 | ベンチャーキャピタル業 |
| 代表者 | 代表取締役 吉野 達雄 | 設立年月日 | 1997年10月1日 |
| 資本金又は出資金 | 50百万円 | 議決権の所有割合 | 90%（65.0%） |

## 大分キャピタルパートナーズ 株式会社

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市府内町3丁目4番1号 | 事業の内容 | 投資業 |
| 代表者 | 代表取締役 川越 文悟 | 設立年月日 | 2025年4月1日 |
| 資本金又は出資金 | 100百万円 | 議決権の所有割合 | 100%（—） |

## おおいたプラット 株式会社

| | | | |
|---|---|---|---|
| 所在地 | 大分市府内町3丁目4番1号 | 事業の内容 | システムの企画・開発・運営業 |
| 代表者 | 代表取締役社長 上野 秀寿 | 設立年月日 | 2025年4月1日 |
| 資本金又は出資金 | 100百万円 | 議決権の所有割合 | 51%（—） |

(注)「議決権の所有割合」の欄の（ ）内は、連結子会社による間接所有の割合（内書き）であります。

# 株式の状況

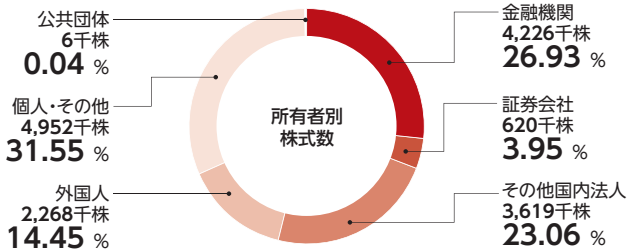
## 株式の状況（2026年3月31日現在）

### 基本的な考え方

**発行済株式総数　15,693千株**

**株主数　7,355名**

**株式分布状況**




※千株未満切り捨てで表示しております。

## 大株主（上位10位）

（2026年3月31日現在）

| 氏名又は名称 | 住所 | 所有株式数（千株） | 発行済株式（自己株式を除く。）の総数に対する所有株式数の割合（%） |
|---|---|---|---|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口） | 東京都港区赤坂一丁目８番１号 赤坂インターシティAIR | 1,477 | 9.73 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 東京都千代田区丸の内二丁目１番１号 | 689 | 4.54 |
| 大分銀行行員持株会 | 大分県大分市府内町三丁目４番１号 | 463 | 3.05 |
| 野村證券株式会社 | 東京都中央区日本橋一丁目13番１号 | 406 | 2.67 |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口） | 東京都中央区晴海一丁目８番12号 | 388 | 2.55 |
| 日本生命保険相互会社 | 東京都千代田区丸の内一丁目６番６号 | 357 | 2.35 |
| GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL（常任代理人　ゴールドマン・サックス証券株式会社） | PLUMTREE COURT, 25 SHOE LANE, LONDON EC4A 4AU, U.K.（東京都港区虎ノ門二丁目６番１号　虎ノ門ヒルズステーションタワー） | 350 | 2.30 |
| 大同生命保険株式会社 | 大阪府大阪市西区江戸堀一丁目２番１号 | 263 | 1.73 |
| 高橋　慧 | 東京都渋谷区 | 217 | 1.42 |
| 膳所　英敏 | 大分県大分市 | 213 | 1.40 |
| 計 | — | 4,826 | 31.78 |

（注）2026年４月７日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書（変更報告書）において、野村證券株式会社及び共同保有者であるノムラ　インターナショナル　ピーエルシー（NOMURA INTERNATIONAL PLC）及び野村アセットマネジメント株式会社が2026年３月31日現在で株式を所有している旨が記載されているものの、当行として2026年３月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

## 株式情報（2025年4月1日～2026年3月31日）

東京証券取引所における大分銀行の株価

| 始値 | 高値（2月12日） | 安値　（4月7日） | 終値 | 騰落率 |
|---|---|---|---|---|
| 3,515円（分割後703円） | 10,190円（分割後2,038円） | 2,636円（分割後527円） | 9,305円（分割後1,861円） | 168% |

株価の推移（円）




## 株主総会

毎年6月に開催する定時株主総会については、招集通知の早期発送とともに、証券取引所と当行ホームページへの発送前掲載を行っています。また、議決権行使はインターネットによる行使を可能とし、議決権行使プラットフォームに参加するなど、議決権行使環境の向上に努めています。総会終了後には、決議通知および議決権行使結果（臨時報告書）を当行ホームページへ速やかに掲載しています。

| | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2026年 |
|---|---|---|---|---|
| 開催日 | 6月22日（木） | 6月20日（木） | 6月19 日（木） | 6月23日（火） |
| 来場株主数 | 109人 | 114人 | 104人 | 110人 |
| 招集通知発送日 | 6月1日（木） | 5月30日（木） | 5月30日（金） | 6月3日（水） |
| 同Webサイト掲載日 | 5月30日（火） | 5月29日（水） | 5月29日（木） | 5月29日（金） |

## Webサイトのご案内

当行会社概要やニュースリリース、財務情報、IR情報をはじめ各種情報を掲載しております。

詳しくはホームページをご覧ください。

https://www.oitabank.co.jp/

大分銀行



大分銀行

編集発行／2026年11月　株式会社 大分銀行　総合企画部広報･SDGsグループ
〒870-0021　大分市府内町3丁目4番1号　TEL. 097-534-1111
ホームページアドレス　https://www.oitabank.co.jp/




この製品はFSC®認証紙を使用しています。